



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del  
personal del departamento de Pediatría. EsSalud  
III-E, Trujillo, 2024.

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Saldaña Esquivel, Irina Miriel ([orcid.org/0009-0002-0914-2366](https://orcid.org/0009-0002-0914-2366))

**ASESORAS:**

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

Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina ([orcid.org/0000-0001-7809-4711](https://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**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

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

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal del departamento de pediatría. EsSalud III-E, Trujillo, 2024.", cuyo autor es SALDAÑA ESQUIVEL IRINA MIRIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MIRYAM GRISELDA LORA LOZA <b>DNI:</b> 18121176 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 09-08- 2024 23:05:43

Código documento Trilce: TRI - 0799974



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SALDAÑA ESQUIVEL IRINA MIRIEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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: "Relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal del departamento de pediatría. EsSalud III-E, 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.

Nombres y Apellidos	Firma
IRINA MIRIEL SALDAÑA ESQUIVEL DNI: 40110617 ORCID: 0009-0002-0914-2366	Firmado electrónicamente por: IMSALDANA el 07-07- 2024 03:53:11

Código documento Trilce: TRI - 0799987

## **Dedicatoria**

### **A Dios Padre Eterno**

Por bendecirme y guiar mi camino,  
por ser mi fuerza, esperanza y mi refugio, así  
como el testimonio de tu amor y bondad  
eterna.

### ***A mi esposo Dalmiro***

*Por tener la iniciativa e impulsarme a  
realizar la maestría sin tu apoyo  
incondicional y fortaleza  
no hubiera sido posible lograr esta meta  
académica.*

### **A mis tesoros Dariel y Mathias**

Por su comprensión, paciencia y  
tolerancia por ser siempre la motivación  
e inspiración de todos mis proyectos y  
metas trazadas.

**Irina Miriel Saldaña Esquivel de Zuñiga.**

## **Agradecimiento**

### **A mis asesoras Dra. Miriam Lora Loza y Dra. María Peregrina Cruzado Vallejos**

Agradezco profundamente el tiempo, apoyo y sabiduría compartida durante todo el proceso de investigación, sin sus colaboraciones, este logro no habría sido posible.

### **A la Universidad César Vallejo**

Por contribuir a mi crecimiento académico y personal, por proporcionar recursos, oportunidades de aprendizaje y un entorno enriquecedor que han sido fundamentales para alcanzar mis metas.

### **Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta**

Al Hospital por facilitar la realización de mi investigación en sus instalaciones. También a todo el personal del departamento de pediatría por su colaboración para poder realizar mi investigación.

### **A mis padres Egberto Saldaña Ledesma e Iris Esquivel Recalde**

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento hacia ustedes, pues su amor incondicional, su ejemplo, perseverancia, apoyo constante y sacrificios, son el fundamento de mi camino hacia el logro de esta meta académica, siempre tendrán mi eterna gratitud.

**Irina Miriel Saldaña Esquivel de Zuñiga.**

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Declaratoria de autenticidad de la asesora.....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract .....	ix
I. ÍNTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	16
III RESULTADOS.....	20
IV DISCUSIÓN.....	26
V CONCLUSIONES.....	32
VI RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E de Trujillo, en el año 2024	20
Tabla 2	Nivel de calidad de vida laboral y sus dimensiones del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E de Trujillo, en el año 2024	21
Tabla 3	Nivel de desempeño del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E de Trujillo, en el año 2024	22
Tabla 4	Relación entre la calidad de vida laboral en su dimensión carga laboral y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un Hospital de EsSalud de Nivel III-E de Trujillo, 2024	23
Tabla 5	Relación entre la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un Hospital de EsSalud de Nivel III-E de Trujillo, en el año 2024	24
Tabla 6	Relación de la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un Hospital de EsSalud de Nivel III-E de Trujillo, en el año 2024	25

## Resumen

En pediatría, el personal de salud enfrenta desafíos como: la carga excesiva de trabajo, largas horas y falta de recursos que impactan en la calidad de vida laboral (CVL), desempeño (DP) y en la atención a niños y familias. Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre calidad de vida laboral y el desempeño del personal del departamento de pediatría de un hospital EsSalud nivel III-E en Trujillo, 2024. Se empleó una metodología cuantitativa con diseño no experimental transversal y alcance correlacional-causal. La población de estudio incluyó 77 profesionales de la salud. Los datos se recopilaron mediante cuestionarios validados, con una fiabilidad de 0.876 para CVL y 0.83 para DP. Se analizaron usando SPSS 27 y el coeficiente de Rho de Spearman. Se respetaron principios éticos, como el consentimiento informado y el anonimato. Los resultados mostraron una alta CVL (62.3%), un desempeño alto (80.5%), un  $Rho = 0.397$ ,  $p = 0.001$ , y Pseudo R cuadrado de Nagelkerke = 0.48, sig. 0.16. Se concluyó que existe una relación moderada y significativa entre las variables, aunque no se determinó influencia entre CVL y DP.

**Palabras clave:** Desempeño, calidad de vida, personal de salud, pediatría, EsSalud



## Abstract

In pediatrics, healthcare staff face challenges such as excessive workload, long hours, and lack of resources, which impact the quality of work life (QWL), performance (P), and the care provided to children and families. This study aimed to determine the relationship between quality of work life and performance among the pediatric department staff at an EsSalud level III-E hospital in Trujillo, 2024. A quantitative methodology with a non-experimental cross-sectional design and correlational-causal scope was employed. The study population included 77 healthcare professionals. Data were collected using validated questionnaires, with a reliability of 0.876 for QWL and 0.83 for P. They were analyzed using SPSS 27 and the Spearman's Rho coefficient. Ethical principles, such as informed consent and anonymity, were upheld. Results showed high QWL (62.3%) and high performance (80.5%), with  $Rho = 0.397$ ,  $p = 0.001$ , and a Nagelkerke's Pseudo R-squared = 0.48, sig. 0.16. It was concluded that there is a moderate and significant relationship between the variables, although no influence between QWL and P was determined.

**Keywords:** Job performance, quality of life, healthcare personnel, pediatrics, EsSalud

## I. INTRODUCCIÓN

Dentro de cada hospital, el personal de salud es el pilar fundamental que sostiene la vida y la esperanza. Sin embargo, estos profesionales enfrentan una lucha constante por mantener una alta calidad de vida laboral (CVL), especialmente en el ámbito de pediatría en EsSalud, donde el personal realiza un esfuerzo considerable para proporcionar atención médica a los niños y sus familias. No obstante, enfrentan varios desafíos que impactan tanto su bienestar como su desempeño profesional (DP). A menudo, deben lidiar con una carga laboral excesiva debido al elevado número de pacientes, emergencias frecuentes y la necesidad de atención continua, además de largas jornadas laborales, la falta de recursos y personal (Antonietti et al., 2020). Estas condiciones pueden deteriorar su CVL y aumentar el riesgo de agotamiento. A su vez las situaciones emocionales intensas, como enfermedades graves, fallecimientos y el sufrimiento de los niños y sus familias, pueden afectar su salud mental y emocional, repercutiendo negativamente en su CVL y DP (Rodríguez, 2022).

Así mismo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reporta que más del 50% de los trabajadores ha experimentado maltrato verbal, físico y acoso, lo que afecta tanto su CVL como su DP (OIT, 2023). Por esta razón, el 94% de los trabajadores considera crucial equilibrar su CVL y su vida personal. Además, el 78% cree haber logrado dicho equilibrio, mientras que el 61% rechazaría un empleo que altere esta armonía (Randstad, 2023). Por otro lado, en México, la CVL explicó el 64.9% de la variabilidad en el DP (López, 2021). En Chiclayo, un estudio con personal asistencial reveló que el 83.8% tiene un nivel medio de CVL, mientras que el 13.2% tiene un alto nivel. Sin embargo, un 5.9% está insatisfecho con su labor (Pérez, 2022). Además, en otro estudio centrado en enfermeras de pediatría, se encontró que el 60% un alto DP (Apaza, 2022).

Se considera a la CVL como el nivel de satisfacción y bienestar que el empleado experimenta en su lugar de trabajo (Baitul, 2012). Este concepto abarca múltiples dimensiones, incluyendo aspectos físicos, psicológicos y sociales, tales como condiciones laborales adecuadas, equilibrio entre vida personal y profesional, oportunidades de desarrollo, y un entorno laboral seguro y saludable. La relevancia

de una buena CVL se manifiesta en su efecto directo sobre la motivación, productividad y retención del personal (Salinas et al., 2020).

Hay que mencionar que, en las naciones desarrolladas los trabajadores del sector salud cuentan con una CVL cada vez más elevada, en cuanto a sus condiciones de trabajo y a la relación entre el trabajo con otros aspectos de la vida como: la cultura, la vida sexual, el deporte, la familia, etc (Albanesi, 2014). En cambio, los países subdesarrollados como Argentina, Chile, etc. los profesionales luchan para permanecer en sus empleos, teniendo que brindar sus servicios en distintas instituciones para mantener un salario mínimo y esperando que el sistema de salud les asegure un mejor futuro. Esto se ve reflejado en un estudio de revisión sistemática de 21 investigaciones donde se encontró que el 23.81% de los estudios coinciden en mejorar el escenario de la CVL, en función de su carga o presión (Chuna, 2021). También en un estudio de investigación mexicano se obtuvo que la buena CVL que inició con (93%), fue decreciendo en el tiempo hasta un 63% para luego incrementar sin llegar a su valor inicial (Arias, 2008). En cuanto al DP se refiere a la efectividad y eficiencia con que un empleado lleva a cabo sus tareas y responsabilidades. Esto abarca no solo la cantidad y calidad del trabajo realizado, sino también la actitud del empleado, su cooperación con colegas y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Las dimensiones del DP incluyen eficacia, eficiencia, calidad del trabajo, productividad, adaptabilidad, e iniciativa. Un alto nivel de DP contribuye a la satisfacción del usuario, completar los objetivos organizacionales y el fomento de una cultura de excelencia (Mejias et al., 2021).

Por consiguiente, el nexo de la CVL con el DP del profesional de salud pediátrico es estrecha. Los médicos, enfermeras y otros profesionales que trabajan con niños enfrentan desafíos emocionales y físicos significativos. Cuando experimentan una buena CVL, que incluye un entorno de trabajo favorable, relaciones positivas y un equilibrio adecuado entre vida personal y profesional, tienden a desempeñarse mejor en sus responsabilidades clínicas. Un alto nivel de satisfacción en el trabajo, junto con una sensación de bienestar, contribuye a la eficiencia, la empatía hacia los pacientes y el servicio que se les brinda. Entonces, invertir en mejorar la CVL beneficia tanto a los profesionales como a los niños y sus familias (Lumbreras et al., 2020).

Las organizaciones de salud, han comprendido que el elemento determinante del éxito es el modo como se aprovecha el desempeño de sus empleados y que son

el eje primordial para lograr una óptima calidad de atención. Existen además estudios internacionales y nacionales que relacionan la CVL con el DP de manera directa; según la literatura, tiene relación, pues la CVL catalogada como buena, el trabajador se desempeña mejor profesionalmente repercutiendo en la atención brindada al usuario (Granero, 2017). Sin embargo hace falta estudios en el personal que se dedica a la atención pediátrica, población vulnerable que requiere especialización y una CVL adecuada para poder desempeñar una óptima atención. Por tal motivo se realizó esta investigación en el Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta de EsSalud, este hospital es de nivel III-E, es decir especializado en oncología y hematología. En cuanto al área pediátrica el departamento de pediatría cuenta con 5 servicios: Emergencia pediátrica, hospitalización de pediatría, hematología pediátrica, neonatología y la unidad de cuidados especiales pediátricos donde se atiende al paciente crítico pediátrico. Se cuenta con 24 profesionales médicos entre especialistas en pediatría y subespecialistas (Cardiólogo pediatra, gastroenterólogo pediatra, endocrinólogo pediatra), 33 licenciadas de enfermería, y 26 técnicos de enfermería. Por ser esta institución un hospital de referencia de toda la zona norte de la Libertad e incluso de otras regiones, la demanda es alta y la sobrecarga laboral también lo que afecta la CVL de los profesionales que brindan atención al usuario pediátrico.

En vista de esta realidad problemática se planteó como problema: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud nivel III-E de Trujillo, durante el año 2024?

Con respecto, a la justificación teórica, se centra en la necesidad de abordar exhaustivamente el concepto de CVL entre los profesionales de la salud. Este enfoque busca no solo optimizar la eficiencia laboral y alcanzar los objetivos establecidos en términos de indicadores, sino también reflejara el concepto de Thomas Kuhn, ya que genera un nuevo conocimiento y evidencia, que respalda la validez y utilidad de esta investigación dentro de la comunidad científica. (Briceño, 2009) Es importante destacar que en nuestro país existe una escasez de estudios, especialmente en el ámbito pediátrico, lo que subraya la urgencia de llevar a cabo más investigaciones en esta área. Referente a la justificación metodológica, podemos decir que con la realización del presente estudio se reafirmó la validez de los instrumentos empleados en el estudio, así como se determinó que son

psicométricamente apropiados y seguros para su empleo en hospitales. Además proporciona datos que serán referentes para próximas investigaciones.

La importancia práctica de esta investigación es que nos proporciona un instrumento táctico y recomendaciones dirigidas a potenciar la CVL y por consiguiente el DP de los actores de la salud. Esto, genera un efecto positivo en la atención, evaluación, así como en el cuidado de los pacientes pediátricos, que son la prioridad central del personal que trabaja en este servicio asistencial. Además nos permite beneficiar a los pacientes en edad pediátrica al promover la CVL del profesional de la salud logrando que su DP será excelente, con un entorno adecuado y que logre mejorar su vida tanto para ellos mismo como para sus pacientes pediátricos. En nuestra sociedad esta investigación es beneficiosa , ya que se optimiza la calidad de atención brindada al usuario pediátrico, estudiando y investigando la CVL del personal que trabaja en el departamento de pediatría que comprende los servicios de: Unidad de cuidados especiales pediátricos, emergencia pediátrica, hospitalización de pediatría, hematología pediátrica y neonatología de un hospital de EsSalud de Trujillo nivel III E, con la finalidad de conocer el nivel de CVL, y además brinda información del personal de salud en un área no estudiada como es la pediátrica, donde se requiere de personal capacitado, especializado y con gran vocación de servicio por tratarse una población que comprende desde su nacimiento hasta los catorce años. En estas áreas es importante una CVL buena que se refleje en un excelente desempeño laboral.

En este estudio se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud nivel III-E de Trujillo, durante el año 2024; y como objetivos específicos: Establecer el nivel de calidad de vida laboral del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud nivel III-E de Trujillo, durante el año 2024. Establecer el nivel de desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E de Trujillo, durante el año 2024. Establecer la relación entre la calidad de vida laboral en su dimensión carga laboral y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E de Trujillo, durante el año. Establecer la relación entre la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E de Trujillo, durante el año 2024. Establecer la

relación entre la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E de Trujillo, durante el año 2024.

Existen estudios acerca de nuestras variables de investigación, a continuación nos referiremos a los antecedentes internacionales así tenemos a :López et al.(2021) en México, buscaron determinar la CVL y DP en médicos, en una investigación de tipo correlacional, descriptiva, transversal , cuantitativa y predictiva; que tuvo como muestra a 169 profesionales del Hospital de Chiapas concluyendo que la CVL está relacionada muy significativamente con el DP con una  $R^2$  corregida igual a ,649 y un valor de  $p = 0,000$ . Por su parte Lejeune et al. (2021) en Francia, la intención de este estudio fue investigar las conexiones entre la CVL de los proveedores de atención y la calidad del cuidado proporcionado a los niños del departamento de oncología pediátrica. Se empleó una encuesta multicéntrica donde a 510 profesionales de la salud, representando más del 40% del personal de oncología pediátrica, junto con 142 niños y 298 padres. Se encontró que el enfoque participativo estaba relacionado con la CVL de los proveedores de atención, así como el compromiso laboral, y la percepción de la CVL.

Lima et al. (2021) en Brasil, llevaron a cabo un estudio con el objetivo de analizar la relación entre la CVL y la capacidad en el trabajo de las enfermeras en un hospital público. El estudio, de carácter transversal y cuantitativo, incluyó la participación de 115 enfermeros. Para la investigación, se empleó el cuestionario WHOQOL-bref, el Índice de CVL y un cuestionario sobre aspectos sociodemográficos y ocupacionales. Los datos se evaluaron mediante estadísticas descriptivas e inferenciales, considerando significativos los valores con  $p \leq 0.05$ . En cuanto a la CVL, los dominios con mayores puntuaciones fueron el psicológico ( $70.0 \pm 14.5$ ) y el de relaciones sociales ( $70.8 \pm 19.8$ ), mientras que el dominio físico alcanzó  $64.4 \pm 11.9$  y el entorno  $57.7 \pm 13.6$ . Respecto a la capacidad de trabajo se encontró que 6 (5.2%) era baja, 18 (15.7%) moderada un 51 (44.3%). Además hubo una correlación positiva entre la capacidad de trabajo para realizar su desempeño y la evaluación de la CVL, pero se enfatiza que las características sociodemográficas y ocupacionales llevan a los profesionales de enfermería a presentar una reducción en la capacidad de trabajo, lo que genera alteraciones en la percepción de la CVL y su DP.

Así mismo Bustamante et al. (2020) en Chile, investigaron a 384 trabajadores de 9 establecimientos de atención primaria mediante un estudio descriptivo,

correlacional, transversal, cuantitativo y exploratorio, logrando determinar que la recreación, seguridad, apoyo, reconocimiento institucional, bienestar laboral así como desarrollo e integración están relacionados positivamente con la CVL. Por su parte Vega et al. (2020) en Ecuador, estudiaron los factores que afectan el DP del personal del Centro de Salud en Latacunga. Utilizando un método cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. Encuestó a toda la población (70 personas) empleando el cuestionario reestructurado Font Roja, compuesto por 26 preguntas dicotómicas. Los resultados revelaron que la motivación afecta medianamente a casi todo el personal, destacándose el personal de Enfermería. Además, la carga laboral mostró un impacto considerablemente alto, enfrenta riesgos significativos de bajo rendimiento laboral, particularmente debido a la motivación laboral y la carga de trabajo, agravada por las responsabilidades familiares.

En tanto que Caicedo et al. (2019) en Colombia, realizaron un metaanálisis en trabajadores de la salud de países latinoamericanos para determinar la su CVL, aplicaron el cuestionario CVTGOHISALO, participaron del estudio 1024 enfermeras en su mayoría de sexo femenino. Concluyendo que los trabajadores presentan una baja CVL y que la dimensión apoyo directivo fue la más calificada representando un 45%. Es así que Raeissi et al. (2019) en Irán, estudiaron a la CVL y los factores que influyen en ella. Se realizó una investigación transversal donde se involucró a 2391 enfermeras de 85 hospitales públicos iraníes, seleccionados utilizando muestreo por conveniencia. Reunieron los datos por medio de información demográfica y cuestionarios relacionados con la CVL. Se encontró que el puntaje promedio para la CVL total fue de 2.58, indicando un nivel bajo de CVL con 69.3% de insatisfacción laboral. Dentro de los factores relacionados tenemos a el pago injusto, la falta de respuesta y políticas de promoción injustas por parte de su centro laboral, la ausencia de apoyo de la gestión, la inestabilidad laboral, estrés. entre otras.

Para Castro y Chantong (2019) en Ecuador, llevaron a cabo una investigación para examinar cómo la carga laboral de los profesionales de enfermería impacta en su CVL en el hospital de Babahoyo. Este estudio adoptó un enfoque tanto cualitativo como cuantitativo. Los datos se recopilaron a través de encuestas y pruebas de CVL administradas a las enfermeras del hospital. Los resultados revelaron que el exceso de carga laboral, la falta de incentivos no monetarios, las condiciones ergonómicas en el lugar de trabajo y la insuficiente motivación por parte de la administración influyen negativamente en la CVL y en el DP. Por su parte Suleiman, et al. (2019) en

Jordania, evaluaron la CVL del personal de enfermería en Emergencia y factores relacionados. A través de una encuesta en 186 enfermeras sobre CVL Como resultado presentaron puntuación media de BQNWL de (M = 140,15, DE = 28,34) que indica una CVL moderado en todas sus dimensiones. ( $t = -2,663$ ,  $p = 0,008$ ). No obstante, se observaron discrepancias importantes en las calificaciones de BQNWL en relación con aspectos demográficos y laborales.

Por otro lado Granero (2017) en Barcelona, su investigación con enfoque cualitativo y descriptivo con uno cuantitativo, descriptivo y transversal. Tuvo como una muestra a 1760 enfermeras, y el período de estudio fue entre junio del 2014 y enero del 2015. Sus conclusiones revelaron que las enfermeras con una mejor CVL presentaban niveles más altos de eficacia, mantenían buenas relaciones sociales, mostraban compromiso, compañerismo y responsabilidad. Por el contrario, aquellas enfermeras con una CVL más baja tendían a asociarla con el agotamiento, condiciones socioeconómicas desfavorables, malestar y sobrecarga.

Referente a los antecedentes nacionales tenemos a: Meza et al.(2023) en Huánuco, realizaron una investigación para analizar la conexión de la CVL con el DP del personal de salud durante la pandemia en un Hospital Nacional; realizando un estudio prospectivo, con enfoque cuantitativo, transversal, observacional y relacional. Constó de una población de 161 y una muestra representativa de 114 trabajadores; quienes respondieron el cuestionario de CVL de GOHISALO modificado y el de DP, obteniendo como resultados que el 54.4% tienen regular CVL, el 38.6 % alta y el 7% baja CVL. Y en la variable DP, el 53.5% se encontró como regular y el 40.4% bueno y el 6.1% deficiente desempeño. También reportaron que el 27.2% tiene una alta CVL y buen DP. En cuanto a la Rho de Spearman concluyen que existe relación entre CVL y DP con un nivel asociación moderado de 0.494 y un nivel de significancia de  $p = 0.000$ .

Así Cerda et al .(2023) en Lima, llevaron a cabo un estudio en 43 enfermeros, transversal, que laboran en emergencia. Los participantes completaron el cuestionario de CVL y la escala de Utrecht de compromiso laboral. Para el análisis de los datos se usó la prueba de correlación de Spearman determinando un alto compromiso laboral, con la dedicación como la dimensión más destacada, seguida de vigor y absorción. La CVL promedio también fue alta, especialmente en lo referente al bienestar obtenido a través del trabajo. Se observó una relación positiva significativa entre la CVL y el compromiso laboral ( $\rho = 0.875$ ;  $p \leq 0.001$ ), en cuanto



a Bernales et al. (2022) en Lima, realizaron con el fin de examinar la correlación entre el cansancio laboral, la autoeficacia profesional, la CVL y el DP en profesionales de la salud en Perú. Los autores consideraron que su estudio sería de tipo explicativo, de corte transversal, en una población de 508 profesionales, aplicando la el cuestionario Single Burnout Ítem, la Escala de Autoeficacia Profesional, la Escala de CVL y el cuestionario de DP Individual y el Utrecht profesionales, concluyendo que la CVL, y el agotamiento posee una correlación positiva en el DP ( $r=.64$ ,  $P<.01$ ).

Es así que Pérez et al. (2022) en Lambayeque, en su estudio de tipo básico y correlacional, cuantitativo., en 66 profesionales se aplicaron dos instrumentos: uno para medir la CVL y otro para evaluar el DP. Se realizó el análisis utilizando el software SPSS 25. Obteniendo un 83.8% tiene un nivel medio de CVL, con un 13.2% reportando un nivel alto. En cuanto al DP el 76.5% del personal mostró un nivel medio y el 23.5% un nivel alto. También Huamán (2022) en Lima, realizó un estudio para relacionar la CVL con el DP en el área de ginecología en el hospital II-2. ; por medio de una investigación cuantitativa, transversal no experimental, en una muestra donde participaron 68 participantes, se utilizó el cuestionario CVP-35 como instrumento. Teniendo como resultados que el 55.9% presentaron una CVL regular, para los profesionales el 39.9% presentaron carga laboral alta y un 12% tuvieron una baja carga laboral; un 55.9 % obtuvieron un DP regular; por el contrario el 33.8% de profesionales obtuvieron un alto desempeño. Se concluye que la CVL es regular con el 29.6%, el DP es regular con el 27.6%; mientras que un 33.9% presentaba una CVL deficiente. El Rho de Spearman cuyo coeficiente fue de 0.779 lo que indica una correlación fuerte y directa, además un valor de  $p = 0,000$ .

Vemos que Araoz (2021) en Cusco, llevó a cabo una investigación que incluyó a 180 trabajadores de área crítica hospital en esa localidad. Este estudio se caracterizó por su diseño no experimental, de naturaleza descriptiva y transversal, y contó con una muestra de 124 profesionales. Se les administró el test de CVT GOHISALO para evaluar su CVL.. Se determinó que el nivel de CVL fue regular en un 36.3%.El 29.8% tienen una CVL buena y solo el 6.5% de ellos consideran una percepción de nivel malo.

Otro estudió fue el de Vásquez, M. (2021) en Chiclayo, busco establecer la CVL de las enfermeras en un hospital de EsSalud, como método empleo un estudio descriptivo con una muestra de 54 enfermeros. Concluyendo que el 57.4% del personal tiene una CVL media. La carga de trabajo, presentó un nivel de significancia

de 0.003, y un Rho de Spearman de 0.34. se identificó que no existe una relación significativa entre la variable DP y la dimensión apoyo directivo del personal de atención primaria en salud.

Ruiz (2021) llevó a cabo un estudio en Chiclayo con un enfoque básico, de diseño no experimental y correlacional. Aplicándose 34 profesionales de la salud dos cuestionarios: el CVP35 para evaluar la CVL y otro para medir el DP. Los resultados indicaron que la carga de trabajo fue percibida mayormente como baja a media en la CVL, mientras que el DP fue alto para el 75.8% de los participantes. No se encontró una relación significativa entre la carga de trabajo y el DP al aplicar la prueba exacta de Fisher ( $p = 0.765 > 0.05$ ). El apoyo directivo fue calificado como bajo a medio en un 75% de los casos, correlacionándose con un alto DP. Se observó que el 81.3% de los participantes reportaron una alta motivación intrínseca, también asociada con un alto DP, aunque no se encontró una asociación significativa en este caso.

En el caso de Travesaño (2020) en Lima, en su investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal; para la recolección de datos se usó una encuesta aplicada a 35 profesionales., determinándose una CVL medio 48.6% y alto 48.6%. También se encontró una correlación de 0.499 con una significancia de 0.002. Para Lauracio et al. (2020) en Puno, realizaron un estudio descriptivo y correlacional que incluyó a todos los actores del establecimiento, se utilizó el Maslach Burnout Inventory y un cuestionario de autoevaluación del DP. Resultando un síndrome de Burnout promedio de 7.09 en una escala del 1 al 10 (desviación estándar = 2.32) y un alto DP de 35.71 en una escala del 0 al 40 (desviación estándar = 0.81). Por otro lado, Esteves et al. (2020) llevaron a cabo una investigación en Lima, que incluyó a 135 profesionales de la salud. Este estudio se clasificó como básico, correlacional, transversal, cuantitativo y no experimental, además de tener una muestra censal. Para recopilar datos, se empleó un cuestionario validado con 33 ítems, los datos fueron procesados por medio del programa estadístico SPSS versión 26. Se determinó una correlación significativa entre la CVL y el DP.

Es así que Flores (2019) en Lima, realizó una investigación con diseño correlacional no experimental, de tipo descriptivo cuya población de 69 evaluados y con muestra no probabilística de tipo censal. A quienes se les realizó el cuestionario de CVL y el DP; y para realizar el análisis estadístico Rho de Spearman, encontrándose correlación positiva fuerte entre la CVL y DP. Según Rodríguez

(2022) en Ascope, un estudio analizó la relación entre la CVL y el DP del personal de un hospital de EsSalud, de diseño no experimental, descriptivo, transversal y correlacional, incluyó a 155 investigados que hicieron los cuestionarios. Resultando que 81.9 % poseen un nivel alto de CVL, además un 15.5% presentaron un regular nivel y el nivel bajo solo alcanzó un 2.6%. En cuanto al DP, también predominó el nivel alto de 81.3%, con un nivel regular dado por el 18.1% y bajo en un 0.6%. En conclusión, se evidenció una relación moderada y fuerte entre la CVL y el DP del personal de salud.

López (2018) en Lima, con objetivo de analizar la relación entre la CVL y el DP en los profesionales de enfermería, hacen un estudio, de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional, incluyó una muestra de 50 enfermeras. Se utilizó una encuesta para recolectar datos mediante cuestionarios. Empleando instrumentos previamente validados. Los resultados indicaron una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de 0.732 y un valor p menor a 0.05. En cuanto a la dimensión carga laboral no se encontró relación con el DP, pero sí una relación directa con la motivación intrínseca y el apoyo directivo.

A nivel local Horna (2021) en Trujillo, en un estudio local se buscó evaluar la CVL en relación con el DP entre empleados de un hospital público, en el período de pandemia de COVID-19. El diseño del estudio fue descriptivo y correlacional, sin carácter experimental. La muestra consistió en 104 participantes, quienes completaron dos cuestionarios para recopilar la información necesaria. Los hallazgos indicaron que el personal del hospital percibió en promedio una CVL de nivel medio, con un porcentaje del 80.8%. Además, se observó que las dimensiones de apoyo directivo y carga laboral fueron percibidas en un 63.5% y un 62.5% respectivamente. También se destacó una alta motivación intrínseca entre los empleados, alcanzando un 63.5%, y un elevado desempeño laboral del 77.9%.

Finalmente Arteaga (2019) en Trujillo, investigó la CVL de 26 enfermeras del Hospital Regional Docente que trabajaron en el área de emergencia entre abril y julio de 2015. Utilizando un cuestionario y el programa SPSS versión 15, se encontró que el 100% de las enfermeras tenía un nivel medio de CVL. En cuanto a las dimensiones, el 84.6% presentó una carga laboral media y el 15.4% baja; la motivación intrínseca fue media en el 69.2%, baja en el 19.2% y alta en el 11.5%; el apoyo directivo fue medio en el 80.8%.

En referencia a las bases teóricas la historia nos recuerda que desde sus inicios el hombre ha buscado satisfacer sus necesidades empleando actividades como la pesca, la caza surgiendo la definición de CVL, pues el individuo tenía que trabajar para sobrevivir. Al pasar el tiempo el trabajo aumento pero también sus necesidades como la necesidad de una vivienda, establecerse en sociedad.

Posteriormente cambia la historia del trabajo con Frederick Taylor (1981) pasando de cubrir su necesidad básica a convertirse en una máquina, cumpliendo con producir y tecnificarse ; olvidándose de su interacción con su entorno y con la sociedad, a través de los principios de la teoría de los Sistemas Socio Técnicos. Es así que en los años 60 el Ministerio de Trabajo de este país y la Fundación Ford, se inicia el concepto de CVL que busca equilibrar la producción con el bienestar de los empleadores y da orientación a las instituciones en programas de intervención dirigidos hacia la mejora del rendimiento organizacional y de la productividad (Smith M, 2003). Para Levi, L. y Anderssons, L. (1972) dicen que la CVL está dada por los bienes social, físico y mental. Percibiéndola como la satisfacción, bienestar y reconocimiento, considerando al hombre como un todo, y abarcando especialmente el entorno social que rodea al trabajador. Los aspectos como la satisfacción, la manifestación emocional, la intimidad, la seguridad, la productividad, y la salud que el trabajador percibe, son importantes para una calidad de vida laboral satisfactoria (Sleazy, 1980).

Elden (1981) (Flores, 2019) sugiere, que los directivos creen ambientes laborales creativos que permitan el desarrollo del trabajador; dándole un concepto unificador que consta de todas las áreas de la vida como las condiciones objetivas en especial el entorno laboral percibido por propio trabajador . En cuanto a González et al.(1996) describe a la CVL como un proceso dinámico y constante, donde la organización del trabajo se aborda tanto objetivamente como subjetivamente en sus aspectos operativos y relacionales, con el objetivo de fomentar el desarrollo completo del individuo. En resumen, la CVL es multidimensional y se puede dividir en dos categorías principales: los factores relacionados con el entorno laboral y aquellos relacionados con la experiencia psicológica de los empleados (Huamán, 2021).

Para Blanco (1985) la calidad está construida por los hechos históricos, la cultura y alcances de cada época y al desarrollo social. Reconociendo que la calidad de vida se asocia estrechamente con factores culturales y ambientales. Es así que

Borthwick-Duffy y colaboradores (1992) implementan los modelos conceptuales proponiendo cuatro dimensiones esenciales de Calidad de Vida: estabilidad, las relaciones interpersonales, el entorno e involucrando a la sociedad.

En el Perú inicios de los años 90, ante el aumento económico minero, principal contribuyen a la economía observo que era necesario a través del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) identificar los factores que requiere los trabajadores para comprometerlos con las empresas donde laboraban y así surge la necesidad de conocer el nivel de CVL de estos trabajadores en el sector minero, y también establecer la relación existente entre la CVL y el DP con el fin de alcanzar los objetivos propuestos. La CVL se relaciona con las condiciones de trabajo, y se define como cualquier característica que pueda establecer riesgos para la seguridad y salud del trabajador, o que esté presente lesiones como consecuencia del trabajo realizado en la institución donde labora (Granados, 2011). La CVL en la actualidad es multifactorial y su importancia se ha extendido a todas las disciplinas y profesiones no solo en el ámbito de los negocios sino también en el área de la salud ; logrando que las instituciones públicas y privadas se enfoquen no solo en el usuario sino también en su personal (Mejias et al., 2021).

La CVL presenta tres dimensiones entre las que tenemos: El apoyo directivo es la percepción que tiene el trabajador del respaldo brindado por sus superiores o jefes de la institución de salud basados en la remuneración, promoción del cargo, reconocimientos, independencia de expresión, creatividad, etc. La comunicación con el jefe superior puede originar satisfacción o en el caso contrario ambiente tenso y hostil. El líder o supervisor, además de tener conocimientos, debe ser un motivador, innovador y visionario, con la capacidad de establecer metas. La falta de respaldo puede provocar insatisfacción, falta de compromiso con la empresa, frustración, errores en el trabajo y ausentismo. Además, la sobrecarga laboral, especialmente en el caso de los trabajadores de la salud que realizan jornadas de hasta 12 horas en turnos y guardias, puede afectar su vida familiar y su bienestar. Por lo tanto, es fundamental que los entornos laborales proporcionen una CVL adecuada. Según Fernández Araque, las organizaciones deben prestar especial atención a las condiciones laborales que afectan a los trabajadores, especialmente en profesiones de la salud que experimentan un estrés físico y emocional continuo (Cabezas, 1998). Nombra a la sobrecarga de trabajo definiéndola como cada una de las exigencias psicológicas derivadas de la cuantía de trabajo. Estas son altas exceden al trabajo

que se puede realizar. Además nos dice que la presión en el trabajo se refiere a la severidad del trabajo, en donde se vincula a la calidad con el tiempo. El Estrés es otro punto importante, pues el Interactuar entre las personas y sus situaciones en lugares de mucho estrés hace q la empresa enfrente una demanda excesiva y se suele exceder al máximo sus recursos, produciendo cambios e interviniendo de manera negativa a las personas ( Gibson et al., 2006).

Otra dimensión a evaluar es la motivación es intrínseca, es el impulso que siente la persona por demostrar su superación, esfuerzo e interés en realizar su trabajo mientras aumenta su conocimiento, explora o trata de entender algo nuevo. Dicha dimensión hace que las instituciones mantengan motivados a sus empleados mediante incentivos y estos respondan cumpliendo las metas o tareas encomendadas (Huamán, 2021).

En cuanto al DP, la evaluación del DP se inicia en China aproximadamente 221-265 AC. En 1932 surge la teoría relaciones humanas por Mayo donde se observa la importancia de ofrecer al personal un trato más humano y mejorar la administración autocrática.

Para Stoner (2010) quien afirmó que el DP es el camino para alcanzar las metas y que los equipos de trabajo colaboran efectivamente para obtener el logro de los objetivos basado en estándares institucionales.

Desde la perspectiva de Robbins (2010) el DP asocia habilidades organizativas y coordinadas que al integrarse, forman el comportamiento de los individuos involucrados en el proceso productivo. En contraste con la visión de Faria (1999), que plantea el rendimiento como una interconexión entre capacidades que facilitan la coordinación y organización de actividades, influyendo en la formación de cada individuo que labora dentro de la institución (Pedraza et al., 2010).

Murphy (1990) definió el desempeño como un conjunto de comportamientos relevantes para los objetivos de la institución donde el individuo trabaja. El DP está vinculados a como mantener relaciones interpersonales positivas con colegas y superiores (Salgado y Cabal 2011).

Gibson et al. (2006), definen al DP como un conjunto de características personales Por ejemplo: capacidad, flexibilidad, cualidades relacionadas con el trabajo y carácter. Las organizaciones crean comportamientos que afectan el desempeño de los empleados.

De acuerdo con Chiavenato (2019) el desempeño profesional se refiere al comportamiento del profesional en la consecución de los objetivos planteados, lo cual constituye su estrategia personal para lograrlos. Este desempeño incluye particularidades como habilidades, capacidades y cualidades individuales. Las organizaciones consideran también factores como la apreciación del trabajador en cuanto a equidad, así como sus actitudes y opiniones respecto a su trabajo. También la motivación, el trabajo en equipo, el interés de la institución y la capacitación continua influyen en el DP.

El DP sostenido y a largo plazo es importante y fundamental en una institución que busca el éxito, con iniciativa y empuje para beneficio de las organizaciones y los trabajadores. Existen 3 dimensiones de Trabajo y fundamentos relacionados con DP: La Actitud, se define como sentimientos de construir las percepciones de los trabajadores sobre su entorno de trabajo y puestos de trabajo. Asimismo, es un indicador para medir las señales de comportamiento del trabajador el acto de actuar de cierta manera, que puede tener un efecto favorable o desfavorable. Las actitudes positivas de los trabajadores se basan en crítica constructiva en beneficio de la organización de salud. Sin embargo, una actitud negativa no se valora, y dado que hace que los trabajadores estén incómodos e insatisfechos con su trabajo. Sus indicadores son: Respeto entre compañeros pues la pérdida de respeto por los demás, afecta la creatividad y la autoestima del trabajador, produciendo bajo DP y disminución de la calidad del trabajo, abandono del trabajo, insatisfacción. Y el Trabajo en equipo permite conseguir un objetivo común, aunando todos los esfuerzos de todo el equipo de trabajo, cada miembro juega un papel muy importante. Por lo tanto, la eficiencia y el buen desempeño de todos los empleados, permite aumentar el conocimiento (retroalimentación), generar confianza, comprometiéndose al trabajo en equipo. Finalmente el compromiso con el trabajo es el vínculo de lealtad que los trabajadores mantienen con el establecimiento (Newstrom , 2001).

La segunda dimensión es la habilidad cognitiva, se refiere directamente a diferentes habilidades intelectuales que son producidas por diferentes habilidades que el individuo manifiesta cuando hace algo. Presenta como indicadores al conocimiento que es un estado activo, originado y mantenido por medios relacionados con las personas y su entorno ; a través de él se crea, distribuye y utiliza. Otro indicador es la atención considerada como el proceso psicológico necesario para

tratar las cosas. Su función es seleccionar estímulos del entorno que son importantes para tomar acciones y alcanzar metas. La resolución de problemas, considerada como la distribución del conocimiento previamente adquirido por el individuo y a otro dominio para su uso. Organización proceso que permite clarificar, ordenar e implementar una serie de medios y factores para lograr un fin. Por último la planificación es la etapa consciente donde el individuo sus decisiones, y así alcanzar el objetivo esperado, en base a factores internos y externos. Y la tercera dimensión es el Trato: Es la forma de comunicamos o vinculamos con el ambiente exterior. Sus Indicadores son los buenos modales en el trabajo dado por las costumbres que empleamos como cortesía con las demás personas, evitando un entorno hostil, desavenencias entre los compañeros de laborales, y disminución del DP. Otro indicador es la solidaridad considerada como aquel valor, donde el apoyo voluntario a los demás es lo más importante sin esperar favor a cambio (Granados, 2011).

Este estudio planteó la siguiente hipótesis: H1: Existen relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E en Trujillo, durante el año 2024. Y como hipótesis alternativa: H0: No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional del personal de salud de departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E en Trujillo, durante el año 2024.



## II. METODOLOGÍA

Se realizó una investigación de tipo aplicada con el fin de ampliar los conocimientos que existen de la realidad y conocer la relación entre la CVL y el DP. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo en base a la recopilación de datos y al análisis de los resultados de los cuestionarios buscando responder al planteamiento del problema. También el diseño de estudio es de tipo no experimental, pues las variables de estudio no se manipularon, tan solo se describieron los fenómenos en su ambiente natural para su análisis (Hernández, Fernández (2019). Así como de tipo transversal por ser un estudio que investigó hechos de nuestra realidad en un tiempo determinado. Además tiene un diseño de tipo correlacional causal, porque se analizó las variables en estudio y su grado de relación entre ellas (Carrasco, 2009) (ver esquema anexo 6).

Definiendo a las variables tenemos: A la variable independiente que estuvo dada por la CVL, definida según Cabezas (1998) como aquella actividad de trabajo y la percepción del empleador frente a esas demandas, lo que permite un crecimiento y desarrollo óptimos en el trabajo, en el hogar y en lo personal. Esta variable posee tres dimensiones: La carga laboral, el apoyo directivo y la motivación intrínseca. En cuanto a la variable dependiente tenemos al DP definiéndose como el comportamiento de las personas basados en el cumplimiento de los objetivos que busca la institución donde se desempeña, siendo un valor esperado para alcanzar la efectividad. Siendo sus dimensiones de estudio La actitud, las habilidades cognitivas y el trato (Stoner, 2010).

En cuanto a la población de estudio estuvo conformada por 83 personas sujetos de estudio (Ver anexo 7), a quienes se les aplicó los criterios de inclusión considerándoseles al: Personal de salud que labora durante al menos 1 año en el departamento de pediatría del hospital de EsSalud de nivel III-E Trujillo, personal con condición de trabajo de contrato administrativo de servicios (CAS), plazo fijo (728), según régimen D.L. N° 276 nombrados, personal modalidad suplencia, recursos no personales y personal que firma el consentimiento informado de forma voluntaria. Y como criterios de exclusión se tomaron en cuenta: El ser personal administrativo, de apoyo o de otro departamento que no sea el de pediatría de dicho hospital en estudio, estar de licencia, vacaciones o permiso durante el periodo de recolección de datos, no responder al cuestionario completo o de forma inconsistente,

personal que no acepten participar del estudio, personal que ha estado de licencia o ausente por un período prolongado durante el período de estudio, personal que no tiene contacto directo con la atención al paciente, encuestándose a 77 profesionales: personal médico pediatría (21 profesionales), licenciadas de enfermería (32) y técnicos de enfermería (24) (Ver anexo 7).

En cuanto a la técnicas e instrumentos, se aplicó como técnica la encuesta y para la recolección de los datos de las dos variables del estudio empleamos como instrumentos los dos cuestionarios donde los datos se consiguieron a través de preguntas donde se evaluó las variables de estudio (Carrasco, 2009). El primero que se aplicó fue el de la escala de CVL creada por Cabezas en 1998 y Adaptada por Huamán en el 2022 que contiene 22 ítems que se divide en 3 dimensiones: La de carga laboral con 9 ítems a evaluar, la de apoyo directivo con 10 ítems y la motivación intrínseca con sus respectivos 3 ítems; cada uno con una escala de 5 niveles: Siempre (5) Casi siempre(4) No siempre (3) Casi nunca (2) Nunca (1) (ver anexo 3). Con respecto a la categorización de la medición de la variable CVL según baremos una CVL alta obtuvo una puntuación entre 82 - 110, media entre 52 y 81 y una CVL baja entre 22 y 51, resultado de la puntuación total calculada sumando los ítems de las tres dimensiones del cuestionario. Para el cuestionario de DP el cuestionario constó de tres dimensiones: la primera es la dimensión de actitud, que incluye 7 ítems; seguida de la dimensión de habilidades cognitivas, que consta de 5 ítems; y finalmente, la dimensión de Trato, que comprende 2 ítems. La calificación se determinó sumando todos los ítems de las tres dimensiones, y los resultados se interpretaron siguiendo la categorización de la variable según Baremos determinando un desempeño profesional alto si se obtuvo una puntuación entre 52 y 70, un DP medio entre 33 y 51, y un DP bajo entre 14 y 32 puntos (Ver anexo 2).

En cuanto a la validación de los instrumentos se realizaron por Huamán con el apoyo de tres 3 expertos: La Doctora Díaz Mujica Juana Yris, el Magister Sánchez Coronel Danilo y el Magister Chavarry Isla Abel Eduardo, determinándose un coeficiente de concordancia del 100 % (1.00) para ambos cuestionarios. La validación confirmó que ambos cuestionarios eran coherentes con el problema de investigación, el título, la hipótesis y los objetivos, además de tener una estructura sólida, una secuencia lógica, claridad y una cantidad adecuada de ítems. Los dos cuestionados presentaron una alta confiabilidad con un Alpha de Cronbach de la prueba piloto de 0.923 para la CVL y 0.963 para el DP respectivamente. Además con una

consistencia interna de 0.957 para el cuestionario de CVL y de 0.968 para el DP (ver anexo 3 ).

También se realizó una prueba piloto para este estudio y así determinar la confiabilidad de nuestros instrumentos obteniéndose una confiabilidad para la variable CVL de 0.876 y para la variable DP de 0.83, indica un nivel alto de fiabilidad y sugiere que el instrumento de medición posee una sólida coherencia interna.(Anexo 4) Esto implica que las respuestas de los participantes tienden a ser uniformes y persistentes a lo largo del tiempo o en diversas circunstancias.

EL procedimiento empezó desde la observación de la realidad problemática, luego se procedió a realizar la investigación en las diferentes bibliotecas virtuales, se planteó el problema, la hipótesis, objetivos y diseño. Luego se solicitó al área de capacitación de la RED Asistencial La Libertad de EsSalud la autorización para poder realizar la investigación en el Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta. Después de contar con la autorización se procedió a la aplicación de ambos cuestionarios al personal de salud del departamento de pediatría, dichos cuestionarios se realizaron en aproximadamente entre 15 a 20 minutos; previamente el participante firmó el consentimiento informado ( ver anexo 5).

Después que se recopilaron los datos se realizó el procesamiento donde la información se introdujo en una matriz utilizando el programa SPSS - 27.0 para su análisis, también se realizó la prueba de normalidad aplicando la prueba no paramétrica de Kolmogórov-Smirnov (ver anexo 7), donde encontramos valores con significancias entre la CVL y el DP. Los resultados se presentan en tablas estadísticas junto a la interpretación. Para evaluar la hipótesis general y las específicas, se empleó el coeficiente de Rho de Spearman; considerando la significancia con un nivel de confianza establecido, indicado por el valor p, p-valor o significación. Para la determinación de la influencia se realizó la regresión logística ordinal, se calculó el pseudo r cuadrado de Nagelkerke.

En relación a los aspectos éticos se consideró a las personas sujetas de estudio de investigación conservando los principios de Helsinki (AMM, 2013); donde la muestra debe expresar su consentimiento sin presión y de forma voluntaria de ser partícipe de la investigación a través de su firma, cumpliéndose también el principio de autonomía (Suárez , 2015). Además se informó y aseguro mantener el anonimato de todos los participantes en el estudio. Los instrumentos se archivaron y las respuestas fueron registradas de manera objetiva y neutral, cumpliéndose el

principio de justicia. En cuanto al principio de beneficencia presente al explicar los beneficios de la participación en la investigación a los sujetos de estudio. También el principio de no maleficencia garantizó que el estudio no causara ningún daño a los participantes, lo cual se explicó antes de su participación (Koepsell, 2015). Finalmente el principio de equidad, garantizó que todos fueran tratados de manera uniforme y que ninguna opinión expresada en los cuestionarios fuera ignorada (CIONS, 2016).

Además la autora se compromete a cumplir con los lineamientos brindados por la universidad respetando no superar el 20 % de similitud y cumplir con los parámetros de la guía 081- 2024.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

Relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E de Trujillo, en el año 2024

CALIDAD DE VIDA LABORAL	DESEMPEÑO PROFESIONAL						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
<b>Baja</b>	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0%
<b>Media</b>	0	0%	11	14.3%	18	23.4%	29	37.7%
<b>Alta</b>	0	0%	10	13.0%	38	49.4%	48	62.3%
<b>Total</b>	0	0%	21	27.3%	56	72.7%	77	100,0%

Nota: Datos procesados en aplicativo SPSS

Correlación de Spearman $r = 0.397$ (sig $p < 0.001$ )						
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke	
Sólo interceptación Final	10.316 7.702	2.614	1	0.106	0.048	

En la tabla 1, al relacionar la CVL con el DP del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E de Trujillo durante el año 2024, se observó que de los 77 encuestados, 48 de ellos gozan de una CVL alta asociada con un mayor DP (49.4%), mientras que la CVL media también muestra una tendencia positiva con el alto DP aunque en menor medida (23.4%). Así mismo un grupo menor (14.3%) posee una CVL media y un DP regular. También se estableció el valor de Spearman (Rho) de ,397 y una significancia de  $p = 0,001$  ( $p < 0.01$ ). Concluyendo que existe una correlación positiva significativa moderada entre la CVL y el DP, es decir hay una tendencia en que, si la CVL aumenta, el DP también tiende a hacerlo. Sin embargo, se obtuvo el valor de Pseudo r cuadrado de Nagelkerke .048 y una significancia de 0.106 no alcanzando un nivel de significancia estadística, no determinándose influencia entre las dos variables.

**Tabla 2**

Nivel de calidad de vida laboral y sus dimensiones del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E de Trujillo, en el año 2024

Calidad de vida laboral CVL			Dimensiones de la CVL					
			Carga laboral		Apoyo directivo		Motivación intrínseca	
Niveles	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Media	29	37.7	45	58.4	34	44.2	15	19.5
Alta	48	62.3	32	41.6	43	55.8	62	80.5
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>0</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Nota: Datos procesados en aplicativo SPSS

En la tabla 2, observando a la variable CVL se definió que el mayor porcentaje del personal de salud (62.3% ) posee una CVL alta, proporcionada por un alto apoyo directivo (55.8) y una alta motivación intrínseca (80.5%) y que en esta población de estudio no presentaron una CVL baja.

Analizando por separado las dimensiones de la CVL, podemos decir que los encuestados presentan una carga laboral media dada por el 58.4%, y que el 41.6% posee una carga laboral alta. En su segunda dimensión que comprende el apoyo directivo vemos que el 44.2% posee un nivel medio de apoyo por parte de sus jefes y un apoyo directivo alta un 55.8% Por último la motivación intrínseca vemos que el 19.5% muestra una media motivación y que casi todos (80.5%) presentan una alta motivación .

**Tabla 3**

Nivel de desempeño profesional y sus dimensiones del personal del departamento de pediatría de un Hospital de EsSalud de Nivel III-E de Trujillo, en el año 2024

Desempeño profesional			Dimensiones de DP					
			DP		Actitud		Habilidades cognitivas	
Niveles	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Regular	21	27.3 %	61	79.2%	12	15.6%	14	18.2%
Alto	56	72.7%	16	20.8%	65	84.4%	63	81.8%
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100.0%</b>	<b>77</b>	<b>100.0%</b>	<b>77</b>	<b>100.0%</b>	<b>77</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Datos procesados en aplicativo SPSS

En la tabla 3 se evaluó el DP del personal, encontrándose que la mayoría del personal presentó un DP alto representados por un 72.7% y un DP medio con un 27.3%. Y en cuanto a sus dimensiones tenemos que la primera dimensión está dada por la actitud donde vemos que el 79.2% presenta una regular actitud en el trabajo, en cambio un 20.8% tiene una alta actitud; referente a la segunda dimensión las habilidades cognitivas podemos decir que el 84.4% posee altas habilidades cognitivas y un 15.6 % tienen un nivel medio; Para concluir, en cuanto a la dimensión del trato, se observó que el 81.8% muestra un nivel alto, mientras que solo el 18.2% presenta un nivel medio.

**Tabla 4**

Relación entre la calidad de vida laboral en su dimensión carga laboral y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un Hospital de EsSalud de Nivel III-E de Trujillo, 2024

Carga laboral	Desempeño profesional						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Baja	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Media	0	0	14	18.2	31	40.3	45	58.4
Alta	0	0	7	9.1	25	32.5	32	41.6
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>27.3</b>	<b>56</b>	<b>72.7</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Nota: Datos procesados en aplicativo SPSS

<i>Correlación de Spearman <math>r = 0.20</math> sig 0.87</i>					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo interceptación Final	8.497 7.680	0.817	1	0.37	0.15

En la tabla 4 al comparar la dimensión carga laboral de la CVL con el DP del personal, se encontró una mayor razón cruzada entre las dos variables la dimensión de carga laboral media y DP alto (40.3%), así como una carga laboral media y un DP regular de 18.2%. El valor más bajo fue para la carga laboral alta con un desempeño regular de 9.1%

En cuanto al valor de Spearman (Rho) de 0.2 se determinó que existe una correlación positiva débil entre las variables, y que no existe significancia estadística. Asimismo, se obtuvo un Pseudo R<sup>2</sup> de Nagelkerke 0.015 es decir que la carga laboral no influye con el DP.



**Tabla 5**

Relación entre la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un Hospital de EsSalud de Nivel III-E de Trujillo, en el año 2024

Apoyo directivo	Desempeño profesional						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Medio	0	0.0	13	16.9	21	27.2	34	44.2
Alto	0	0.0	8	10.4	35	45.5	43	55.8
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>21</b>	<b>27.3</b>	<b>56</b>	<b>72.7</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Nota: Datos procesados en aplicativo SPSS

Correlación de Spearman $r = 0.332$ sig 0.003					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo interceptación Final	11.355 7.670	3.685	1	0.055	0.068

En la tabla 5 vemos que si comparamos la dimensión apoyo directivo de la CVL con el DP del personal, encontramos que el 55.8% presentaron un apoyo directivo alto y que el 44.2 presentó un apoyo directivo medio. Además la mayor razón cruzada se presentó entre la dimensión de apoyo directivo con un nivel alto y el DP alto (45.5%) a diferencia del apoyo directivo medio con el DP regular se presentaron en un 16.9%. En cuanto al valor de Spearman (Rho) de 0.33 determinamos que existe una correlación positiva baja entre las variables, y que esta correlación es estadísticamente significativa con un  $p = 0.003$  ( $p < 0.01$ ). Asimismo, se obtuvo un valor de Nagelkerke 0.068 es decir que el apoyo directivo no influye con el DP por no ser estadísticamente significativo.

**Tabla 6**

Relación de la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un Hospital de EsSalud de Nivel III-E de Trujillo, en el año 2024

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	DESEMPEÑO PROFESIONAL						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
<b>Baja</b>	0	0.0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0%
<b>Media</b>	0	0.0%	4	5.2%	11	14.3%	15	19.5%
<b>Alta</b>	0	0.0%	17	22.1%	45	58.4%	62	80.5%
<b>Total</b>	0	0.0%	21	27.3%	56	72.7%	77	100,0%

Nota: Datos procesados en aplicativo SPSS

<b>Correlación de Spearman <math>r= 0.364</math> sig ( <math>p &lt; 0.001</math> )</b>					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo interceptación Final	7.325 7.321	0.03	1	0.953	0.000

En la tabla 6 vemos que si comparamos la dimensión motivación intrínseca de la CVL con el DP del personal, encontramos que el 80.5% presentaron una alta motivación en cambio el 19.5 % presenta una motivación media . Además la máxima razón cruzada se presentó entre la dimensión motivación intrínseca con un nivel alto y el DP alto (58.4%) a diferencia del personal que presentó una motivación intrínseca alta con un DP regular siendo ésta del 22.1%.

En cuanto al valor de Spearman (Rho) de 0.36 determinamos que existe una correlación positiva baja entre las variables, y una significancia de  $p= 0.001$

( $p < 0.01$ ) siendo ésta altamente significativa. Asimismo, se obtuvo un valor de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 0.000 y sig. 0.95 , es decir que la motivación intrínseca no muestra evidencia estadística de ser un predictor relevante del desempeño profesional.

#### IV. DISCUSIÓN

La CVL en el ámbito de la salud es crucial por diversas razones que impactan tanto a los profesionales de la salud, como a la calidad de la atención que brindan, en especial al usuario pediátrico; la CVL engloba un concepto multidimensional que abarca no solo el ámbito profesional sino también la esfera personal.

Los hallazgos de esta investigación indican que el personal de salud del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E de Trujillo en el año 2024; poseen una alta CVL relacionada con un alto DP en un 49.4%; también un 23.4 % poseen una CVL media con el DP alto y un 14.3% un DP regular asociado a una CVL media. También se encontró una correlación positiva moderada entre la CVL y el DP, lo que sugiere que mejorar la CVL podría estar asociado con una mejora en el DP. Esta correlación es estadísticamente significativa, lo que refuerza la validez de la relación observada; con un coeficiente de Spearman (Rho) de 0.397 y un valor de significancia de  $p = 0.001$  ( $p < 0.01$ ). Aunque la correlación es significativa, se estableció que el Pseudo R cuadrado es bajo, lo que indica que la CVL sola explica una pequeña parte de la variabilidad en el DP, probablemente otros factores también juegan un papel importante que hace que varíe el DP. Resultados similares presentan estudios nacionales : Meza et al. (2023) concluyen que existe una correlación moderada entre CVL y DP y un nivel de significancia de  $p = 0.000$ . Así como una relación CVL alta con DP bueno en un 27.2% menor a la encontrada en este trabajo. Otro estudio similar es el de Esteves et al. (2020) donde se determina una correlación positiva y significativa entre las dos variables de estudios. Por su parte Flores (2019) al aplicar Rho de Spearman, encontró que existe una fuerte correlación positiva de 0,772 entre las variables de CVL y el DP que presentan los trabajadores de la clínica privada en Lima, siendo esta correlación superior a la encontrada en esta investigación. Estos resultados refuerzan las bases teóricas y prácticas que relacionan la CVL y el DP.

Después de evaluar el pseudo  $R^2$  de Nagelkerke de 0.048 con una significancia de 0.106, no se establece una influencia clara entre estas dos variables. Por lo contrario López et al. (México, 2021) investigación de tipo correlacional, descriptiva, transversal y cuantitativa; concluyeron que la CVL está relacionada muy significativamente con el DP con una  $R^2$  corregida igual a ,649 y un valor de  $p = 0,000$  Este resultado difiere al encontrado por podría deberse a lo referido por Lima

et al. (Brasil, 2021) quienes analizaron la relación entre la CVL y la capacidad en el trabajo de las enfermeras en el desempeño de sus labores; encontrándose una correlación positiva entre la capacidad de trabajo para realizar su desempeño y la evaluación de la calidad de vida, pero se enfatiza que las características sociodemográficas y ocupacionales como: El psicológico, el de relaciones sociales, físico y del entorno familiar, llevan a los profesionales de enfermería a presentar una alteración en la capacidad de trabajo, lo que genera alteraciones en la percepción de la calidad de vida y su desempeño. Además debemos tener en cuenta que los integrantes de la muestra de este estudio, se desempeñan en cinco servicios con realidades y necesidades diferente por ser de nivel III E, y que los profesionales estudiados atienden a la población usuaria pediátrica, siendo la mayoría de estudios realizados en profesionales que atienden a usuarios de mayor edad.

En la tabla 2 podemos ver que el personal en estudio, presenta una CVL alta en su mayoría. Esto indica una prevalencia significativa de una percepción positiva sobre la CVL en el grupo estudiado. Existen estudio con resultados en menor proporción reportando una CVL media: Suleiman, et al. (2019) en 66 profesionales de un hospital en Jordania, se evidencio una CVL moderada en todas sus dimensiones. ( $t = -2,663$ ,  $p = 0,008$ ). También hay diferencias con estudios nacionales como el de Meza et al.(2023) en Huánuco, donde se obtuvo como resultados una CVL media, mayormente. Asu vez Pérez Et al.(2022) reportaron en un estudio prospectivo, cuantitativo, transversa y relacional, en Lambayeque, de 114 encuestados que el 83.8% tenían una CVL media. Así mismo Vásquez (2018) en Lima determinó que el 57.4% del personal tenía una CVL media. Estos resultados obtenidos se complementan teóricamente pues una buena CVL, es esencial para el trabajador, con un empleo estimulante y gratificante. La CVL debe permitirle equilibrar sus responsabilidades personales y familiares, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional en un entorno agradable, y proporcionar una compensación económica adecuada. Además, poseer un puesto que le de seguridad, salud, autonomía, cumpla con las normativas legales, permita su participación en decisiones, reconozca su rendimiento, y le brinde un trato justo y equitativo.

Contrariamente a nuestro resultado vemos que Raeissi et al. (2019) en Irán un estudio transversal en 85 hospitales públicos se determinó CVL baja en un casi 70%. Este resultado se debe a que existen políticas distintas y poco inclusivas y que desvaloran el trabajo del personal de salud en sus organizaciones.

En cuanto a las dimensiones de la CVL, el personal goza de una carga laboral media alta. Esto sugiere una distribución equilibrada en cuanto a la percepción de la carga laboral, con una ligera mayoría reportando una carga media. y por su parte el apoyo directivo con 55.8% de los encuestados señala recibir un alto nivel de apoyo, indicando que la mayoría del personal de salud siente un respaldo significativo por parte de la dirección, aunque un porcentaje considerable percibe un nivel medio de apoyo. También se encontró una motivación intrínseca alta. Resultados similares encontró Vega et al. (2020) en Ecuador observaron que la carga laboral mostró un impacto considerablemente alto en especial en el personal de enfermería con un 80 %. De igual manera Huamán (2022) encontró una carga laboral regular alta del personal estudiado en un hospital en Lima. Estos resultados están respaldados por bases teóricas donde nos dicen que una carga laboral alta se asocia a las largas jornadas laborales, la falta de interacción, la intensidad del trabajo, la sobrecarga de actividades y el aumento progresivo de la demanda de usuarios afectando tanto la salud y la CVL de la persona (Vega, 2020). Así mismo Caicedo (2019) encontró en Colombia, que el apoyo directivo representando un 45%. Estos resultados concuerdan con la teoría que nos dice que el apoyo directivo facilita la organización, desarrollo y evaluación del trabajo. Investigaciones previas destacan que el apoyo directivo es crucial ya que influye directamente en la experiencia laboral de los empleados, creando condiciones propicias para mejorar el bienestar, tanto individual como institucional y como consecuencia la CVL y el DP. Es así que el apoyo directivo y la mayoría de los desafíos que enfrentan actualmente las instituciones surgen de conflictos entre individuos debido a la falta de comunicación efectiva y liderazgo dentro del equipo de trabajo.

En la tabla 3 evaluamos a la variable dependiente el DP del personal, determinándose que poseen un alto DP representados por un 72.7% y un DP medio con un 27.3%. la dimensión más representativa fue la segunda dada por las habilidades cognitivas siendo está alta, seguida por la actitud donde vemos que el 79.2% la consideraron como regular y el trato también fue considerado como alto con un 81.8%. En general el DP del personal de salud es alto, resultados parecidos encontramos en Lauracio et al. (2020) realizaron un estudio descriptivo y correlacional que incluyó a todos los trabajadores de un establecimiento de salud, se empleó un cuestionario de autoevaluación del DP. Encontraron un alto DP de 35.71 en una escala del 0 al 40 (desviación estándar = 0.81). A su vez Flores (2019)

investigó en Lima en un estudio de diseño correlacional no experimental, de tipo descriptivo de muestra no probabilística de tipo censal; donde se aplicó el cuestionario de CVL y el DP; obteniendo correlación positiva fuerte entre la CVL y DP; así como un DP alto y una actitud alta de 60.9%. La literatura nos dice que el desempeño de los empleados abarca aspectos como sus habilidades, capacidades y características personales. Las organizaciones también valoran la percepción de justicia del trabajador y sus actitudes y opiniones sobre su labor. Factores adicionales como la motivación, la colaboración en equipo, el compromiso institucional y la formación continua juegan un papel crucial en el desempeño (DP). Mantener un DP sólido y sostenido a lo largo del tiempo es crucial para el éxito de la organización, impulsando la iniciativa y el dinamismo que benefician tanto a la entidad como a sus trabajadores. La teoría comenta que un trato apropiado en el entorno laboral crea un clima favorable en el que los empleados se sienten apreciados y respetados, lo que fomenta la cooperación, reduce los conflictos, favorece la motivación y la productividad, al mismo tiempo que disminuye el estrés y mejora el bienestar general, lo que resulta en mejores resultados y mayor innovación (Granados, 2017). En cuanto a las actitudes personales están relacionadas con el logro de objetivos institucionales; donde las actitudes positivas de los trabajadores, fomentadas por la crítica constructiva, benefician a la organización de salud. En contraste, las actitudes negativas, que generan malestar e insatisfacción en el trabajo, no son valoradas y pueden perjudicar el ambiente laboral (Newstrom, 2001).

Relacionando la dimensión carga laboral de la CVL con el DP del personal, la tabla 4 evidenció una mayor razón cruzada entre la dimensión de carga laboral media y DP alto (40.3%). En cuanto al valor de Spearman (Rho) de 0.2 se determinó que existe una correlación positiva baja entre las variables, y no existe significancia estadística. Asimismo, se obtuvo un valor de Nagelkerke 0.015 es decir que la carga laboral no influye con el DP. Mismos resultados se encontró en el estudio de Ruiz (2021) donde no se encontró una relación significativa entre la carga de trabajo y el DP al aplicar la prueba exacta de Fisher ( $p = 0.765 > 0.05$ ). Para Castro y (2019) en Ecuador investigaron la carga laboral y su influencia con la CVL determinando que la carga laboral impacta negativamente en CVL. En nuestro estudio la carga laboral media alta no obtuvo una correlación con el DP alto, podría decirse que a pesar de sobrecarga de trabajo que existe, ya que para avanzar con sus tareas asignadas

cuentan con el apoyo de sus compañeros y directivos, mitigando en alguna medida el nivel de presión y estrés no repercutiendo de directa su DP.

Al comparar la dimensión apoyo directivo de la CVL con el DP del personal, en la Tabla 5, se encontró que el 55.8% presentó un apoyo directivo alto y que el 44.2 presentó un apoyo directivo medio. Además la mayor razón cruzada se presentó entre la dimensión de apoyo directivo con un nivel alto y el DP alto (45.5%). En cuanto al valor de Spearman (Rho) fue de 0.33 determinándose que existe una correlación positiva baja entre las variables, y una significancia de  $p= 0.003$  ( $p < 0.01$ ) siendo ésta altamente significativa. Asimismo, se obtuvo un valor de  $R^2$  de Nagelkerke 0.068 es decir que el apoyo directivo no influye con el DP por no ser estadísticamente significativo. Los resultados difieren a los encontrados por Bustamante (Chile 2020) donde estableció relación entre CVL y el apoyo, el reconocimiento e integración, Por otro lado Travezaño (2020) determinó una correlación positiva moderada al poseer su estudio un Spearman Rho de 0.499 , pero sí coinciden significancia estadística. Los expertos en DP dicen que los recursos externos proporcionados por los directivos a los profesionales en sus roles laborales incluyen apoyo colaborativo y reconocimiento hacia sus esfuerzos y tareas. Esta contribución permite a los trabajadores desarrollar innovación y creatividad, así como expresar y aplicar sus opiniones con libertad y expectativa de que sean tomadas en cuenta. Esto es crucial dado que los profesionales de la salud requieren rapidez, precisión y una alta responsabilidad en su trabajo (Cabezas, 1998).

En la tabla 6 se evidenció que la dimensión motivación intrínseca fue alta con un 80.5% en cambio el 19.5 % presentó una motivación media . Además la máxima razón cruzada se presentó entre la motivación intrínseca con un nivel alto y el DP alto (58.4%) a diferencia del personal que presentó una motivación intrínseca alta con un DP regular siendo ésta del 22.1%. En cuanto al valor de Spearman (Rho) de 0.36 se determinó que existe una correlación positiva baja entre las variables, y una significancia estadística de  $p= 0.001$  ( $p < 0.01$ ) siendo ésta altamente significativa. Asimismo, se obtuvo un valor de P pseudo cuadrado de Nagelkerke 0.000 y sig. 0.95, esto significa que la motivación intrínseca no proporciona evidencia estadística suficiente para ser considerada un predictor significativo del desempeño profesional.

Los resultados de este estudio son similares a los encontrados en el de Ruíz (2021) donde se presentó una alta motivación intrínseca, también asociada con un alto DP, aunque no se encontró una asociación significativa en este caso. En esta

investigación la motivación intrínseca obtuvo el más alto puntaje. Es así que las bases teóricas nos dicen que la motivación intrínseca son los recursos internos que posee el profesional de salud a desarrollar su creatividad alineada con las funciones y metas específicas del trabajo, permitiendo contribuir a una mayor valoración del trabajo realizado y fortalece el sentido de identidad, orgullo y estima entre los colegas. Esto se ve reforzado por programas de capacitación proporcionados por las instituciones donde labora. Los profesionales que experimentan una estimulación intrínseca adecuada muestran confianza, seguridad y motivación, lo que mejora significativamente su eficacia y los capacita para enfrentar situaciones estresantes o adversas con mayor habilidad (Vásquez, 2021). Por el contrario una baja motivación como la encontrada en su estudio Castro y Chantong (2019) en Ecuador, influye negativamente en el desempeño.



## V. CONCLUSIONES

La CVL del personal tiene una relación positiva moderada y significativa con el DP, pero sin influencia causal entre las variables.

El personal de salud posee una CVL media alta; el apoyo directivo y la motivación intrínseca poseen un nivel alto y la carga laboral se encuentra en un nivel medio.

El DP del personal del departamento de pediatría en su mayoría es alto y el resto del personal posee un desempeño regular; la habilidad cognitiva y el trato presentan niveles altos y la actitud posee un nivel regular.

En el departamento de pediatría no se encontró suficiente evidencia para afirmar que existe una relación real entre la carga laboral y el DP. Así como Tampoco influencia con el DP.

El apoyo directivo presenta una correlación positiva baja y significativa con el DP del personal del departamento de pediatría, pero no existe influencia entre las variables.

La motivación intrínseca presenta una relación baja y significativa con el DP del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud, pero por sí sola, no influye en la variabilidad del DP.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la jefatura del departamento de pediatría, solicitar al servicio de psicología, evaluaciones periódicas de su personal. Así como la organización y desarrollo de talleres de autoayuda, relajación, autoestima, motivación, coaching y programas estructurados para la gestión del estrés.

Recomendamos a la dirección del hospital a buscar evaluadores externos, para que corroboren el nivel de desempeño profesional por medio de evaluadores ajenos al hospital evitando sesgos personales.

Se recomienda a la jefatura del departamento de pediatría, solicitar al servicio de psicología, evaluaciones periódicas de su personal. Así como la organización y desarrollo de talleres de autoayuda, relajación, autoestima, motivación, coaching y programas estructurados para la gestión del estrés.

A las jefaturas de los servicios se le recomienda a organizar el comité de sociales, quienes realizaran actividades recreativas, eventos de confraternidad cada seis meses para todo el personal, celebraciones de aniversario, onomástico; promoviendo un ambiente laboral positivo y cohesionado.

Es recomendable para el jefe del servicio crear un sistema de reconocimiento para destacar y premiar el desempeño sobresaliente de los trabajadores del departamento de pediatría.

## REFERENCIAS

- Albanesi de Nasetta, S., y Nasetta, P. (2014). Calidad de vida profesional en médicos en Cuyo. *Revista Alcmeon*, 16 (4), 387-395.
- Araoz B. (2021). Calidad de vida laboral en personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional de Cusco- 2021. Tesis para optar el Título de Licenciada de Enfermería. 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/5014>
- Asociación Médica Mundial. (n.d.). *Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. Universidad de Navarra. <http://www.unav.es/cdb/>
- Antonietti, L., Ortiz, Z., Esandi, M. E., Duré, I., & Cho, M. (2020). Condiciones y medio ambiente de trabajo en salud: Modelo conceptual para áreas remotas y rurales. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44, e111. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.111>
- Apaza Mamani, G., Curro Pacori, M. C., & Mayhuiri Chinchercoma, E. N. (2022). Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras en tiempos de Covid-19 en el Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca - 2021. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6184>
- Arias Amaral, J., Vargas Flores, A., Hernández Mejías, R., Ramos Ponce, M. y Velasco Rodríguez, J. (2008). Calidad de vida en médicos residentes en un hospital de tercer nivel. *Medicina Interna de México*, 24 (1), 16-21.
- Arteaga Lujan, N. E. (2019). Quality of life work by dimensions in emergency nurses of Hospital Regional Docente De Trujillo. *SCIÉENDO*, 22(3), 213- 220. DOI: <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2019.028>
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(3), 12-18.
- Bernales, D., Quispe, R., Flores, D., Saintila, J., Ruiz, P., Huancahuire, S., Morales, M., & Morales, W. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13, 1–9. 2022 <https://doi.org/10.1177/21501327211066161>

- Blanco, A., & Chacón, F. (1985). La calidad de vida: Supuestos psicosociales. En J. F. Morales, A. Blanco, C. Huici, & J. Fernández-Dols (Eds.), *Psicología social aplicada* (pp. 123-145). DDB.
- Borthwick-Duffy, S. (1992). Quality of life and quality of care in mental retardation. *Mental Retardation In The Year 2000*. Berlin: Springer- Verlag
- Briceño, T. (2009). El paradigma científico y su fundamento en la obra de Thomas Kuhn. *Tiempo y Espacio*, 19(52). Recuperado de [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-94962009000200006](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-94962009000200006)
- Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., & Lucero, M. I. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información Tecnológica*, 31(3), 65-74. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada*, 5, 491-492.
- Caicedo H. (2019). Quality of working life in health workers in Latin American countries: a meta-analysis. *Research on Management systems*. Vol. 11 N.º 2 / Julio - diciembre de 2019 / Pp. 41-62. [http://www.scielo.edu.uy/pdf/ech/v11n2/en\\_2393-6606-ech-11-02-e2905.pdf](http://www.scielo.edu.uy/pdf/ech/v11n2/en_2393-6606-ech-11-02-e2905.pdf)
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.
- Castro, F., & Chantong, K. (2019). Carga Laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería 2019OCTUBRE 2019- MARZO 2020. Universidad Técnica de Babahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8000>
- Cerda-Sánchez, M., Fernandez-Giusti, A., Barja-Ore, J., Silva Ramos, J., González Blanco, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1). <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212/1590>
- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas y Organización Mundial de la Salud (CIONS) (2016). Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos. [Documento PDF]. Ginebra, Suiza: Autor.

- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones: MC Graw-Hill Interamericana S.A.  
[http://www.sancristoballibros.com/libro/administracion-de-recursoshumanos\\_73743](http://www.sancristoballibros.com/libro/administracion-de-recursoshumanos_73743)
- Chuna Atoche, E. (2021). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud: una revisión sistemática (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo)  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/74845>
- Elden, JM (1981). Political efficacy at work. American Political Science Review.
- Esteves P. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico Municipal de Jesús María - cuarto trimestre, 2020. Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Enfermería. 2020.  
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1000>
- Faria, F. (1999). Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral. Noriega Editores. México.
- Flores M. (2019). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en una clínica privada de Lima, 2019. Tesis para obtener el Grado Académico de Doctora en Administración.2019.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/51004>
- Granados, P. I. (2011). Calidad de Vida Laboral, historia, dimensiones y beneficios. Lima: Revista IPSI. Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos.
- Granero, L. (2017). Quality of work life of nurses: Evaluation and improvement proposals. (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, España.
- Gibson, J.; Ivancevich, J.; Donnelly, J. 2006. Organizaciones, comportamiento, estructura, procesos. Mc Graw Hill. 12 va. ed. México
- González, P; Peiró, J.M. & Bravo, M.J. (1996): Calidad de Vida Laboral. En Peiró, J.M. y Prieto, F. Tratado de Psicología del Trabajo, 2, 161-185. Gibson, Ivancevich, Donnelly (2008). Las Organizaciones (8ª ed.). Madrid: Mc Graw-Hill.
- Hernández R., Fernández C., Baptista P. (2019). Metodología de la investigación. 5ta Ed. McGraw Hill. México.
- Horna, M. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid - 19. Trujillo. [Tesis de

- Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72099/Horna\\_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72099/Horna_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huamán, F. (2022). Calidad de vida laboral y desempeño profesional del Servicio de Ginecoobstetricia en un Hospital nivel II-2- Lima. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81614/Huam%  
 3%a1n\\_TFDME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81614/Huam%c3%a1n_TFDME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Koepsell D, Ruiz M. (2015) Ética de la investigación - Integridad Científica. México: Comisión Nacional de Bioética.
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud [Burnout syndrome and job performance in health personnel]. *Revista Innova Educación*, 2(4).  
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Lejeune, J., Fouquereau, E., Chênevert, D., Coillot, H., Chevalier, S., Gillet, N., Michon, J. M., Gandemer, V., & Colombat, P. (2021). Participatory Approach: A Specific French Organizational Model at the Department Level to Serve the Quality of Work Life of Healthcare Providers and the Quality of Care in Pediatric Oncology. *Cancer Management and Research*, 13.  
<https://www.dovepress.com/cancer-management-and-research-journal>
- Levi, L y Andersosons, L (1972). La Tensión Psico Social/ Población, Ambiente y Calidad de vida México. EL manual moderno.
- Lima, C.S., Maia, L. G., Pelazza, B. B., Leite, S. T., Borges, C. J., Mendonça, G. S., Silveira, S. E. da, Sanchez, H. M., & Silva, L. A. (2021). Quality of life and the work capacity of professional nursing staff in the hospital environment. *Bioscience Journal*, 37, e37054. <https://doi.org/10.14393/BJ-v37n0a2021-49982>
- López B., Aragón J., Muñoz M., Madrid S., Tornell I . (2021). Quality work life and word performance in doctors of the Mexican Institute of social Security of well-being, in the State of Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum.* Abril 2021;21(2):316-325.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf>
- 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, 87-95.  
<https://doi.org/10.21149/102>
- Mejías Sánchez, Y., & Borges Oquendo, L. de la C. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Revista Humanidades*, 21(1), 224- 238.  
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1772-8394-1-PB.pdf>
- Meza E., Lema F., Canchari Y., Fretel N., Castro C., velasquez L. (2023) Quality of work life and staff performance in a Maternal and Child Hospital of Perú. *Revista de Investigación en Salud*  
<https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.212>
- Newstrom, J. (2001). *El comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill.  
<http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=camoaxis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=002374>
- Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2024* [Informe]. OIT.  
<https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2024>
- 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.
- Pérez 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.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/105931>
- Randstad. (2023). *Randstad Workmonitor 2023*. Ámsterdam, Países Bajos: Randstad. [Randstad\\_Workmonitor\\_2023.pdf](#)
- Raeissi, P., Rajabi, M., Ahmadizadeh, E. et al. (2019). Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 94(1), 25.  
<https://doi.org/10.1186/s42506-019-0029-x>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Administración* (10ª ed.). Pearson.
- Rodríguez Rosado, L. J. (2022). Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II-EsSalud, provincia de Ascope, 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
- Ruiz Campos, D. (2021). *Calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102609>
- Salinas J., Guisao B. S., & Puerta J. D. (2020). La motivación y productividad laboral: caso de estudio realizado con los colaboradores administrativos de una empresa comercializadora de la ciudad de Medellín. [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/12935/1/T.A\\_%20SalinasSuarezJenifer\\_2020.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/12935/1/T.A_%20SalinasSuarezJenifer_2020.pdf)
- Salgado, J. F., & Cabal, Á. (2011). Performance Appraisal in the Public administration of the Principality of Asturias: An Analysis of Psychometric Properties. *Journal of Work and Organizational Psychology* 27(2): 75-91 [https://www.researchgate.net/publication/317481287\\_Performance\\_Appraisal\\_in\\_the\\_Public\\_Administration\\_of\\_the\\_Principality\\_of\\_Asturias\\_An\\_Analysis\\_of\\_Psychometric\\_Properties](https://www.researchgate.net/publication/317481287_Performance_Appraisal_in_the_Public_Administration_of_the_Principality_of_Asturias_An_Analysis_of_Psychometric_Properties)
- Sleazy, P. (1980). Discrimination of Normal from Demented El Derly on Spanish. Revisit of the Verbal Selective Reminding. 7 (29), 13.
- Smith, M. (2003). La Calidad de Vida Laboral en las Organizaciones. *Revista Académica*. 12
- Stoner, J., Fredman, E., & Gilbert, D. (19). *Administración* (6ª ed.; P. Mascaró Sacristán, Trad.). Pearson Educación. (Original work published 1995). México: Prentice-Hall.
- Suárez Obando, F. (2015). Un marco ético amplio para la investigación científica en seres humanos: Más allá de los códigos y las declaraciones. *Perspectivas en Bioética*, 19(2). <https://doi.org/10.5294/PEBI.2015.19.2.2>
- Suleiman K, Hijazi Z, Al Kalaldehy M, Abu Sharour L. (2019). Quality of nursing work life and related factors among emergency nurses in Jordan. *J Occup Health*. 61:398–406. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12068>



- Taylor, F (1911). (Publicado en español en 1981) Principios de la administración científica, Buenos Aires El Ateneo. Traducido de: The principle of scientific management, 1911, Nueva York: Harper y Now Publishers.
- Travezaño, S. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/10001/Samantha%20Bright%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>
- Vásquez, 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. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72151>
- Vega Cuyo, M. C., Castillo Siguencia, R. M. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud Tipo C, Latacunga. Revista Salud y Sociedad, 7(2), 1390-910X. <https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Variable independiente: Calidad de vida laboral	Calidad es la relación entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, y poder lograr el desarrollo optimo en las esferas profesional, familiar y personal (Cabezas 1998)	Se clasificaran las repuestas según las dimensiones de CVL basándose en 22 items de respuesta según la escala de clasificación con 5 alternativas como: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.	Apoyo directivo	-Satisfacción del trabajo -Sueldo -Reconocimiento - Apoyo -Información -Expresión -Autonomía - Variedad	Ordinal  Baja: (22-51) Media: (52 -81) Alta:(82-110)
			Carga de trabajo	-Sobrecarga de trabajo -Presión en el trabajo -Estrés	
			Motivación intrínseca	-Seguridad -Motivación -Eficiencia -Confianza -Seguridad -Afrontamiento	
Variable dependiente Desempeño profesional	"Es el cumplimiento de las actividades asignadas por el puesto de trabajo en un nivel aceptable de calidad y cantidad". de Edwin B. Flippo (1976):	Son indicadores ordinales que resultan de la tipificación de las respuestas en las dimensiones actitud, habilidades cognitivas y trato, en base a 20items y que ha sido empleada en otras investigaciones.	Actitud	Conducta intra rol - Conducta extra rol	Ordinal Bajo: (14-32) Medio: (33 -51) Alto: (52-70)
			Habilidades cognitivas	Contexto social - Contexto psicológico Contexto organizacional	
			Trato	-Apoyo de mis compañeros	
Perfil sociodemográfico del personal del departamento de medicina	Descripción y análisis de las características sociales y	Categorizan los datos relacionados con las características sociales y	- <b>Edad</b>	➤ 18 a 25 (1) ➤ 26-59 (2) ➤ >60 (3) .....	Intervalo
			- <b>Sexo</b>	Masculino Femenino	Nominal

	demográficas de una población o grupo específico de personas. Este perfil incluye una variedad de variables que pueden proporcionar información sobre la composición de la población y sus características socioeconómicas. (perfil epidemiológico minsa 2020)	demográficas de una población o grupo específico : -Edad -Sexo -Profesión -Tipo de contrato	- <b>Profesión</b>	-Técnico -Médico -Licenciada de enfermería	Nominal
			<b>Servicio</b>	Neonatología Emergencia Pediatria	Nominal SI ( )NO( ) SI ( )NO( ) SI ( )NO( )
			- <b>Tipo de contrato</b>	-Servicios no personales -CAS -728 (Plazo indeterminado) -Suplencia - 276(Nombrado)	Nominal

Anexo 2

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO**

Relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal del departamento de pediatría de un Hospital de EsSalud III-E . Trujillo, 2024

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Tomado y validado de Huamán 2022 y creado por Cabezas 1998

**INSTRUCCIONES:** A continuación, lea atentamente y responda con sinceridad el siguiente cuestionario, tenga en cuenta que su respuesta es anónima y confidencial.

**DATOS GENERALES**

- SEXO: ( ) Masculino ( ) Femenino
- EDAD: \_\_\_\_\_ PROFESIÓN: \_\_\_\_\_

**ÁREA DE TRABAJO**

- a) Hospitalización pediátrica ( ) b) Hematología pediátrica ( )
- c) Emergencia pediátrica ( ) d) Neonatología ( )
- e) Unidad de cuidados especiales pediátricos ( )

**TIPO DE CONTRATO**

- a) CAS ( ) b) 728 contrato indeterminado ( )
- c) Suplencia ( ) d) 276 Nombrado ( ) e) Terceros

A continuación marque con una "X" las alternativas según su criterio teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

**Nunca (1) Casi nunca (2) No siempre(3) casi siempre (4) Siempre (5)**

	<b>DIMENSIONES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>DIMENSIÓN 1: CARGA LABORAL</b>					
1	Considera que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas.					
2	Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal.					
3	Mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores.					
4	Mantengo un ritmo de trabajo sostenido					
5	Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo.					
6	Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes.					
7	Ver sufrir al paciente por su enfermedad repercute en mi salud.					
8	Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzocortantes					

9	Tengo miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 2: APOYO DIRECTIVO</b>					
10	Tengo la posibilidad de ascender en mi trabajo					
11	La remuneración que percibo es acorde a su trabajo.					
12	Recibo algún incentivo por mi labor					
13	En mi trabajo estoy en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas.					
14	Considera que las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo.					
15	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo.					
16	Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y pienso					
17	Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno.					
18	Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno.					
19	Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores.					
	<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA</b>					
20	Me siento realizada profesionalmente.					
21	Me siento satisfecha (o) con mi trabajo.					
22	Siento pasión, entrega y compromiso con mi trabajo.					

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

<b>DIMENSIONES</b>	<b>Alta</b>	<b>Media</b>	<b>Baja</b>
Calidad de vida laboral nivel general (ítems 1 al 22)	82 - 110	52 - 81	22-51
Carga de trabajo (ítems 1 al 9)	34-45	22 -33	9 -21
Apoyo directivo(ítems 10-19)	38-50	24 -37	10 -23
Motivación intrínseca (ítems 20-22)	12 – 15	8 - 11	3-7

# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSGRADO

Relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal del departamento de pediatría de un Hospital de EsSalud III-E . Trujillo, 2024

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL

Tomado y validado por Huamán 2022

A continuación, responda con sinceridad el siguiente cuestionario, tenga en cuenta que su respuesta es anónima y confidencial.

Marque con una "X" las alternativas según su criterio teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

**Nunca (1) Casi nunca (2) No siempre(3) casi siempre (4) Siempre (5)**

#### CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL y SUS DIMENSIONES

ITEMS	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: ACTITUD</b>					
1	Ha tenido problemas o conflictos con algunos de sus compañeros					
2	Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas					
3	Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican					
4	Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás					
5	Hago propuestas de mejoría					
6	Evaluó constantemente la labor que realizo					
7	Hago observaciones en cuanto a las actividades de mis compañeros					
	<b>Dimensión 2: HABILIDADES COGNITIVAS</b>					
8	Conozco los protocolos necesarios para la realización de los procedimientos y tareas					
9	Me mantengo alerta cuando se suscite alguna emergencia					
10	Ante imprevistos contribuyo en la resolución de problemas durante el turno					

11	Organizo mis actividades para mejora de mi trabajo					
12	Participo en la planificación y evaluación de mi trabajo					
	<b>DIMENSIÓN 3: TRATO</b>					
13	Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial					
14	Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada					

**CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO  
PROFESIONAL y SUS DIMENSIONES**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>ALTO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BAJO</b>
Desempeño profesional nivel general (Items 1 al 14)	52-70	33 - 51	14-32
Actitud (Ítems 7)	27 -35	17 - 26	7-16
Habilidades cognitivas (Items 5)	19 -25	12 -18	5-11
Trato (Items 2)	8-10	5-7	2-4



### Anexo 3

#### Ficha Técnica de Validación de Instrumento de Calidad de Vida Laboral

Título	Calidad de vida laboral y desempeño profesional del Servicio de Ginecoobstetricia en un Hospital nivel II-2, 2021
Autor	Huamán Ticllacuri, Flor de María Elizabeth
Año	2021
Validez	<p><b>Validez interna:</b> El cuestionario para la CVL creado por Cabezas ( 1998), fue adaptado por Huamán donde considera a las dimensiones de carga laboral, apoyo directivo y motivación intrínseca. En España en el 2004 Jesús Martín, adaptó y modificó el cuestionario para satisfacer las necesidades específicas del estudio.</p> <p><b>Validez externa:</b> EL cuestionario fue aplicado a 85 profesional del Servicio de Ginecoobstetricia en un Hospital nivel II-2, 2021, constaba de veintidós ítems, los cuales fueron evaluados utilizando la escala de Likert; demostrando una alta confiabilidad, determinada mediante la prueba piloto, con coeficientes alfa de Cronbach de 0.923.</p> <p><b>Validez de contenido y de estructura:</b> El instrumento fue validado por 3 expertos: La Doctora Díaz Mujica Juana Yris, el Magister Sánchez Coronel Danilo y el Magister Chavarry Isla Abel, obteniendo una concordancia mayor del 90% según valoración de Aiken basados en los criterios de relevancia, claridad y pertinencia.</p>
Confiabilidad	Se aplicó una prueba piloto a 20 trabajadores de un Hospital nivel III que cuenta con los 5 servicios similares al Hospital donde se hará el proyecto de investigación. Obteniéndose una confiabilidad mediante el coeficiente de alfa de Cronbach de 0.876.
Conclusión	En vista de los resultados en la prueba de validez y en la aplicación de la prueba piloto de confiabilidad se concluye que la Escala valorativa de la CVL, sus dimensiones (carga laboral, apoyo directivo y motivación intrínseca) son aptas para su aplicación en el personal asistencial del Hospital de nivel III de Es Salud. De Trujillo.

## Ficha Técnica de Validación de Instrumento Desempeño Profesional

Título	Calidad de vida laboral y desempeño profesional del Servicio de Ginecoobstetricia en un Hospital nivel II-2, 2021
Autor	Huamán Ticllacuri, Flor de María Elizabeth
Año	2021
Validez	<p>Validez interna: Para medir la variable de desempeño profesional, se utilizó un cuestionario aprobado en Perú en 2017, desarrollado por Manrique y Rodríguez. Considerando las dimensiones de Actitud, Habilidades Cognitivas y el trato</p> <p><b>Validez externa</b> : EL cuestionario fue aplicado a 85 profesional del Servicio de Ginecoobstetricia en un Hospital nivel II-2, 2021, constaba de catorce ítems, los cuales fueron evaluados utilizando la escala de Likert; demostrando una alta confiabilidad, determinada mediante la prueba piloto, con coeficientes alfa de Cronbach de 0.963.</p> <p><b>Validez de contenido y de estructura:</b> El instrumento fue validado por 3 expertos: La Doctora Díaz Mujica Juana Yris, el Magister Sánchez Coronel Danilo y el Magister Chavarry Isla Abel, obteniendo una concordancia mayor del 90% según valoración de Aiken basados en los criterios de relevancia, claridad y pertinencia.</p>
Confiabilidad	Se aplicó una prueba piloto a 20 trabajadores de un Hospital nivel III que cuenta con los 5 servicios similares al Hospital donde se hará el proyecto de investigación. Obteniéndose una confiabilidad mediante el coeficiente de alfa de Cronbach de 0.83.
Conclusión	Los resultados obtenidos en la evaluación de la validez y la confiabilidad del instrumento indican que la Escala valorativa del DP con sus dimensiones de actitud, habilidades cognitivas y el trato, son adecuadas para ser utilizadas en el personal asistencial del Hospital de nivel III-E de EsSalud en Trujillo.

### ANEXO 3

### VALIDACION DE INSTRUMENTOS



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 Carga Laboral</b>								
1	Considera que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas.	X		X		X		
2	Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal	X		X		X		
3	Mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores							
4	Mantengo un ritmo de trabajo sostenido	X		X		X		
5	Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo.							
6	Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes	X		X		X		
7	Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud.	X		X		X		
8	Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzocortantes	X		X		X		
9	Miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo							
<b>DIMENSION 2 Apoyo Directivo</b>								
10	Posibilidad de ascender en mi trabajo	X		X		X		
11	La remuneración que percibe es acorde a su trabajo.	X		X		X		
12	Recibo algún incentivo por mi labor							
13	En mi trabajo estoy en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas	X		X		X		
14	Considera que las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo	X		X		X		
15	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo	X		X		X		
16	Posibilidad de expresar lo que siento y pienso							
17	Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno.	X		X		X		
18	Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno.	X		X		X		
19	Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3 Motivación Interna</b>								
20	Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades.	X		X		X		
21	Me siento satisfecha(o) con mi trabajo	X		X		X		
22	Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: DÍAZ MUJICA JUANA YRIS   DNI: 09395072

Especialidad del validador: Metodólogo    Temático

Grado del especialista:   Maestro    Doctor X

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

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

14 de octubre del 2021

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 Actitud</b>							
1	He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros	X		X		X		
2	Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.	X		X		X		
3	Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.	X		X		X		
4	Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 Apoyo Directivo</b>							
5	Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas. He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros	X		X		X		
6	Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.	X		X		X		
7	Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.	X		X		X		
8	Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.	X		X		X		
9	Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3 Motivación Interna</b>							
10	Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial.	X		X		X		
11	Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: DIAZ MUJICA JUANA YRIS    DNI: 09395072

Especialidad del validador: Metodólogo

Temático

Grado del especialista: Maestro

Doctor

14 de octubre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Carga Laboral</b>								
1	Considera que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas.	X		X		X		
2	Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal	X		X		X		
3	Mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores	X		X		X		
4	Mantengo un ritmo de trabajo sostenido	X		X		X		
5	Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo.	X		X		X		
6	Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes	X		X		X		
7	Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud.	X		X		X		
8	Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo cortantes	X		X		X		
9	Miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 Apoyo Directivo</b>								
10	Posibilidad de ascender en mi trabajo	X		X		X		
11	La remuneración que percibo es acorde a su trabajo.	X		X		X		
12	Recibo algún incentivo por mi labor	X		X		X		
13	En mi trabajo estoy en constantes capacitaciones para la mejora de las tareas	X		X		X		
14	Considera que las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo	X		X		X		
15	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo	X		X		X		
16	Posibilidad de expresar lo que siento y pienso	X		X		X		
17	Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno.	X		X		X		
18	Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno.	X		X		X		
19	Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 Motivación Interna</b>								
20	Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades.	X		X		X		
21	Me siento satisfecho(a) con mi trabajo	X		X		X		
22	Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo.	X		X		X		
	Agregar							Me siento realizada/o profesionalmente

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE Agregar el ítem sugerido

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Danilo Sánchez Coronel.....      DNI: 08745357

Especialidad del validador: Metodólogo   X                      Temático

Grado del especialista:   Maestro X                      Doctor

25 de octubre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO PROFESIONAL.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 Actitud</b>							
1	He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros							
2	Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.							
3	Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.							
4	Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.							
	Agregar 3 ítems							-Hago propuestas de mejora -Evaluó constantemente la labor que realizo -Hago observaciones en cuanto a las actitudes de mis compañeros
	<b>DIMENSION 2 Habilidades cognitivas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas. He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros		X		X		X	Conozco los protocolos necesarios para la realización de los procedimientos y tareas
6	Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.	X		X			X	Retirar "Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar" Por: Me mantengo
7	Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.	X		X			X	Retirar "Recibo capacitación por parte de mi trabajo para" Por: Ante imprevistos contribuyo en
8	Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.	X		X			X	Retirar "Mi jefe me enseña a organizar" Por: Organizo
9	Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo	X		X			X	Cambiar por: Participo en la planificación y evaluación de mi trabajo
	<b>DIMENSION 3 Trato</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial.	X		X		X		
11	Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE Agregar los ítems propuestos

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Danilo Sánchez Coronel.....   DNI: 08745357

Especialidad del validador: Metodólogo

Temático

Grado del especialista: Maestro

Doctor

25 de Octubre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 Carga Laboral</b>								
1	Considera que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas.	X		X		X		
2	Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal	X		X		X		
3	Mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores							
4	Mantengo un ritmo de trabajo sostenido	X		X		X		
5	Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo.							
6	Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes	X		X		X		
7	Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud.	X		X		X		
8	Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzocortantes	X		X		X		
9	Miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo							
<b>DIMENSION 2 Apoyo Directivo</b>								
10	Posibilidad de ascender en mi trabajo	X		X		X		
11	La remuneración que percibe es acorde a su trabajo.	X		X		X		
12	Recibo algún incentivo por mi labor							
13	En mi trabajo estoy en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas	X		X		X		
14	Considera que las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo	X		X		X		
15	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo	X		X		X		
16	Posibilidad de expresar lo que siento y pienso							
17	Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno.	X		X		X		
18	Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno.	X		X		X		
19	Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3 Motivación Interna</b>								
20	Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades.	X		X		X		
21	Me siento satisfecha(o) con mi trabajo	X		X		X		
22	Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. .... Chavarry Isla Abel Eduardo..... DNI: 16644393

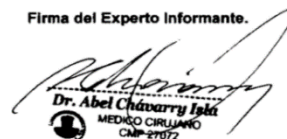
Especialidad del validador: Metodólogo     Temático   
 Grado del especialista:    Maestro     Doctor

.....12....de...10.....del 2021..

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

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

Firma del Experto Informante.



Dr. Abel Chavarry Isla  
 MEDICO CIRUJANO  
 CNP: 27072

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 Actitud</b>							
1	He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros	X		X		X		
2	Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.	X		X		X		
3	Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.	X		X		X		
4	Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 Apoyo Directivo</b>							
5	Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas. He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros	X		X		X		
6	Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.	X		X		X		
7	Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.	X		X		X		
8	Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.	X		X		X		
9	Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3 Motivación Interna</b>							
10	Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial.	X		X		X		
11	Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. ....Chavarry Isla Abel Eduardo..... DNI: 16644393

Especialidad del validador: Metodólogo    Temático   
 Grado del especialista: Maestro    Doctor

.....12.....de.....10.....del 2021..

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

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

Firma del Experto Informante.

  
 Dr. Abel Chavarry Isla  
 MEDICO CIRUJANO  
 C.M.P. 21072



## ANEXO 08

### Ficha Técnica Sobre Calidad De Vida Laboral

1. **Autora** : Flor de María Elizabeth Huamán
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Profesionales del servicio de Ginecoobstetricia en un Hospital Nivel II - 2

#### 5. Consigna

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 22 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

#### 6. Niveles y rango

Rango	Nivel
22 – 66	Bajo
67 – 88	Regular
89 – 110	Alto

---

#### 7. Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

$V_i$  = Varianza de cada Ítem

$V_t$  = Varianza total

## FICHA TÉCNICA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

1. **Autora** : Flor de María Elizabeth Huamán  
2. **Administración** : Individual  
3. **Duración** : 20 minutos  
4. **Sujetos de Aplicación** : Profesionales del servicio de Ginecoobstetricia en un Hospital Nivel II - 2

### 5. Consigna

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 14 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

### 6. Niveles y rango

Rango	Nivel
14 – 42	Bajo
43 – 56	Regular
57 – 70	Alto

---

### 7. Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

$V_i$  = Varianza de cada Ítem

$V_t$  = Varianza total

Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	14

---

**ANEXO 4**

**Confiabilidad de instrumentos**

**V1: Calidad de vida laboral**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	
1	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	4	4	2	5	5	5	91
2	5	2	4	4	2	2	5	5	2	2	5	1	2	2	5	5	4	4	2	5	4	5	77
3	5	2	4	5	2	2	5	4	2	2	4	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	83
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
5	5	5	4	4	2	5	2	5	4	5	5	2	2	2	5	5	5	4	2	5	5	4	87
6	5	1	4	5	1	5	1	5	1	2	5	1	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	81
7	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	96
8	4	5	5	4	2	1	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	84
9	4	5	4	5	5	5	2	4	4	1	4	1	1	2	1	5	4	4	2	4	5	5	77
10	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	2	4	4	5	2	4	5	5	92
11	5	2	5	4	2	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	4	4	75
12	5	5	4	5	2	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	93
13	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	31
	1.2	2.5	0.9	0.6	2.1	2.7	2.6	0.7	2.7	2.6	1.5	1.1	2.7	2.1	2.6	1.2	1.4	1.5	1.4	1.2	1.2	0.2	307.98

**Estadística de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.923	13

**V2: Desempeño profesional**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	65
2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	65
3	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	62
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	64
6	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
7	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	61
8	1	4	1	5	5	5	1	4	5	4	4	4	4	5	52
9	2	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	56
10	2	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	59
11	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	5	61
12	1	1	3	3	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	22
13	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	23
	3.2	1.6	2.1	0.9	1.3	1.5	2.5	1.1	1.1	1.4	1.8	1.9	1.5	1.8	221.36

**Estadística de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.963	13

## Anexo 4 CONFIABILIDAD VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL PRUEBA PILOTO

ENCUESTADOS	ITEMS																						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	71
2	5	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	4	4	5	69
3	5	5	5	4	2	3	3	4	5	3	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	3	3	73
4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	1	1	1	2	4	2	2	3	4	5	64
5	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	61
6	5	5	5	5	2	5	5	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	4	5	68
7	5	3	3	3	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1	4	4	1	1	3	5	5	54
8	5	2	3	4	1	3	2	5	2	2	2	1	1	1	2	4	2	2	2	5	5	5	61
9	5	5	5	5	1	2	2	5	1	3	2	1	3	3	3	4	4	3	1	5	5	5	73
10	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5	3	5	5	5	3	1	5	5	5	94
11	4	3	3	5	1	2	2	4	2	5	1	1	5	5	2	5	5	2	1	3	5	5	71
12	5	5	5	5	1	4	2	5	1	4	2	1	4	4	1	4	4	1	1	4	5	5	73
13	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	89
14	3	3	3	5	1	3	1	4	2	3	2	1	4	4	1	4	4	4	1	3	3	5	64
15	5	4	5	5	1	5	2	5	2	4	1	1	5	5	2	5	5	2	1	5	5	5	80
16	5	5	5	5	2	5	2	5	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	5	5	4	80
17	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	96
18	5	5	5	4	1	4	1	5	5	5	2	1	5	5	1	4	4	2	2	5	5	5	81
19	5	5	5	5	1	5	2	5	2	5	1	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	87
20	4	4	2	4	1	3	1	2	4	2	2	1	4	2	1	4	2	1	1	1	2	5	53
VARIANZA	0.44	0.93	0.93	0.35	1.6	1.15	1.3	0.89	1.63	1	0.96	0.5	2.21	2	1.49	1.1	0.9	1.13	0.44	1.2	0.74	0.3	
SUMATORIA DE VARIANZAS	23.28																						
VARIANZA DE LA SUMA DE ÍTEMS	142.19																						

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.876	.873	22

## CONFIABILIDAD VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL PRUEBA PILOTO

ENCUESTADOS	ITEMS														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	5	4	39
2	2	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	56
3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	43
4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	41
5	2	4	1	5	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	50
6	2	2	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	57
7	1	1	1	4	3	3	3	5	4	4	4	2	4	1	40
8	1	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	58
9	2	4	2	4	4	4	1	4	4	4	3	1	5	5	47
10	1	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	59
11	1	2	1	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	54
12	1	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	57
13	1	3	1	5	3	3	1	4	4	3	4	2	5	5	44
14	2	3	1	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	55
15	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	60
16	1	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	46
17	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	58
18	2	2	2	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	5	49
19	2	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	59
20	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	4	44
<b>VARIANZA</b>	<b>0.3275</b>	<b>1.21</b>	<b>0.83</b>	<b>0.5</b>	<b>0.8</b>	<b>1.15</b>	<b>1.19</b>	<b>0.81</b>	<b>0.61</b>	<b>0.828</b>	<b>0.828</b>	<b>0.95</b>	<b>0.65</b>	<b>0.85</b>	
<b>SUMATORIA DE VARIANZAS</b>	<b>11.5</b>														
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS</b>	<b>50.06</b>														

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.830	.827	14

## Consentimiento informado

Título de la investigación: Relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal del departamento de pediatría. EsSalud III-E, Trujillo, 2024

Investigadora: Irina Miriel Saldaña Esquivel de Zuñiga.

### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal del departamento de pediatría. EsSalud III-E, Trujillo, 2024”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud nivel III-E de Trujillo, durante el año 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución EsSalud

Describir el impacto del problema de la investigación.

Al identificar cómo la CVL influye en el desempeño laboral, el estudio podría llevar a una mejor comprensión de cómo las capacitaciones específicas afectan la calidad de atención que los trabajadores de pediatría brindan. Esto podría traducirse en prácticas más efectivas y una atención más adaptada a las necesidades de los pacientes pediátricos.

### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista 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 contactarse con la investigadora Irina Miriel Saldaña Esquivel de Zuñiga email: gyrin307830@gmail.com y a la asesora Dra. Miryam Lora Loza email: MLORA@ucv.edu.pe

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora

<https://drive.google.com/drive/folders/1Bh7F7trGnc05NX424wmlkQhdtJrTuMuu>

FIRMA

## Anexo 6



ESCUELA DE POSGRADO

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

Relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del  
personal del departamento de pediatría. EsSalud  
III-E, Trujillo, 2024

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

#### AUTORA:

Irina Mirel Saldaña Esquivel de Zuriga  
([orcid.org/0009-0002-0914-2366](https://orcid.org/0009-0002-0914-2366))

#### ASESORAS:

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

Dra. Cruzado Vallejos María Peregrina ([orcid.org/0000-0001-7809-4711](https://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

15%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

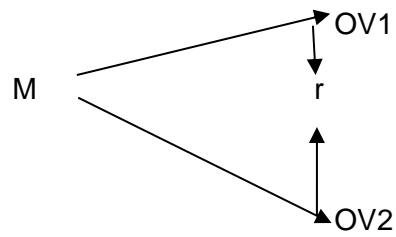
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uwienner.edu... Fuente de Internet	1%
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
10	Jonas Ramnerø, Lars-G... Publicación	<1%
11	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1%

## Anexo 7

### Anexo 7.1 Esquema de diseño correlacional

(Carrasco, 2009, p. 73).

Gráficamente se denota:



Donde: M : Muestra de Estudio.

OV1 : Calidad de vida laboral.

OV2 : Desempeño laboral.

r : Correlación



## Anexo 7.2 Población y muestra

### Población:

<b>Personal de salud</b>	<b>Total</b>
Médicos	24
Enfermeras	33
Técnicos	26
<b>Total</b>	<b>83</b>

### Muestra:

<b>Personal de salud</b>	<b>Total</b>
Médicos	21
Enfermeras	32
Técnicos	24
<b>Total</b>	<b>77</b>

## Anexo 7.3

### Prueba de normalidad

Prueba de normalidad según la calidad de vida laboral afecta en el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un Hospital de EsSalud de Nivel III-E de Trujillo, 2024.

Prueba de hipótesis:

H<sub>0</sub>: Los datos provienen de una distribución normal. Si el p - Valor  $\geq \alpha$

H<sub>1</sub>: Los datos no provienen de una distribución normal. Si el p - Valor  $< \alpha$

Estadístico de prueba:

#### Pruebas de normalidad

Variables	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	0.076	77	0.200*	0.982	77	0.370*
Carga Laboral	0.112	77	0.018	0.982	77	0.333*
Apoyo Directivo	0.097	77	0.069*	0.981	77	0.302*
Motivación Intrínseca	0.180	77	0.000	0.892	77	0.000
<b>DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>	0.114	77	0.015	0.965	77	0.032
Actitud	0.109	77	0.024	0.975	77	0.134*
Habilidades Cognitivas	0.140	77	0.001	0.937	77	0.001
Trato	0.273	77	0.000	0.822	77	0.000

Nota. Datos procesados en el programa estadístico SPSS vs. 26

\*Valor p > 0.05 se acepta que los datos siguen una distribución normal.

Se puede concluir que la variable calidad de vida laboral es una variable que sigue una distribución normal con un 95% de confianza (valor p > 0.05). en esta prueba encontramos valores con significancias entre la calidad de vida laboral y el desempeño; concluyendo en utilizar estas pruebas no paramétricas.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD  
OFICINA DE CAPACITACION, INVESTIGACION Y DOCENCIA  
COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA

PI N° 70 CIYE- O.C.I.Y D-RALL-ESSALUD-2023

CONSTANCIA N° 81

El presidente del Comité de Investigación de la Red Asistencial La Libertad – ESSALUD, ha aprobado el Proyecto de Investigación Titulado:



**"COMPARACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE CINCO SERVICIOS DE PEDIATRÍA. ESSALUD III-E. TRUJILLO, 2024"**

**SALDAÑA ESQUIVEL IRINA MIRIEL**

Al finalizar el desarrollo de su proyecto deberá alcanzar un ejemplar del trabajo desarrollado via virtual al email (capacitacionrall@gmail.com), según Directiva N° 04-IETSI-ESSALUD-2016, a la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia - GRALL, caso contrario la información del Trabajo de Investigación no será avalada por ESSALUD.

Trujillo, 12 de junio del 2024

  
.....  
**Dr. Andrés Sánchez Reyna**  
PRESIDENTE  
Comité de Investigación  
Red Asistencial La Libertad  


  
.....  
**Dra. Rosa Lozano Ybañez**  
JEFE OCID-G  
RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD  


NIT: 9070-2024- 2006



Anexo 9

**Matriz de consistencia**

**Nombres y Apellidos: Irina Miriel Saldaña Esquivel de Zuñiga**

Título	Relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal del departamento de pediatría. EsSalud III-E, Trujillo, 2024.
Problema	¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud nivel III-E de Trujillo, durante el año 2024?
Objetivo General	-Determinar la relación entre la Calidad de Vida Laboral y el desempeño del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud nivel III-E de Trujillo, 2024
Objetivos específicos	-Establecer el nivel de calidad de vida laboral del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud nivel III-E de Trujillo, durante el año 2024. -Establecer el nivel de desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E de Trujillo, durante el año 2024. -Establecer la relación entre la calidad de vida laboral en su dimensión carga laboral y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E de Trujillo, durante el año 2024 -Establecer la relación entre la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E de Trujillo, durante el año 2024. -Establecer la relación entre la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca y el desempeño profesional del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E de Trujillo, durante el año 2024.
Hipótesis	Ha: Existen relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E en Trujillo, durante el año 2024. Ho: No existen relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E en Trujillo, durante el año 2024.
Metodología	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo
Diseño de Investigación	El diseño es no experimental de corte transversal. Correlacional causal
Población y muestra	Población: Todo el personal de salud que labora en el departamento de pediatría de un hospital de EsSalud de nivel III-E, Trujillo, 2024. Muestra : Personal que respondió los cuestionarios
Unidad de análisis	Personal de salud del departamento de pediatría de un hospital de EsSalud nivel III E.
Instrumentos	- Instrumento: Cuestionario CVP-22. Validado por Huamán (2022) y creado por Cabezas (1998), Cuestionario de desempeño laboral validado por Huáman 2022

Criterios de Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal de salud que labora durante al menos 1 año en el Servicio de UCEP, emergencia pediátrica, neonatología, hospitalización de pediatría y hematología pediátrica de un Hospital de EsSalud de Nivel III-E Trujillo.</li> <li>- Personal con condición de trabajo de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), plazo fijo (728), según régimen D.L. N° 276 nombrados, y Personal modalidad suplencia, recursos no personales.</li> <li>- Personal que firma el consentimiento informado de forma voluntaria.</li> </ul>
Criterios de Exclusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser personal administrativo, de apoyo o de otro departamento que no sea el de pediatría de dicho hospital en estudio.</li> <li>- Estar de licencia, vacaciones o permiso durante el periodo de recolección de datos.</li> <li>- No responder al cuestionario completo o de forma inconsistente.</li> <li>- Personal que no acepten participar del estudio.</li> <li>- Personal que ha estado de licencia o ausente por un período prolongado durante el año de estudio.</li> <li>- Personal que no tiene contacto directo con la atención al paciente.</li> </ul>

**Variable independiente: Calidad de vida laboral**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles o rangos
Carga de trabajo	-Sobrecarga de trabajo -Presión en el trabajo -Estrés	1-9	Ordinal	Baja: 9-21) Media: (22 -33) Alta:(82-110)
Apoyo directivo	-Satisfacción del trabajo -Sueldo -Reconocimiento - Apoyo, Información -Expresión, autonomía - Variedad	10-19		Baja: (10-23) Media: (24 - 37) Alta:(38-50)
Motivación intrínseca	-Seguridad -Motivación, eficiencia -Confianza,-Seguridad,	20-22		Baja: (3-7) Media: (8-11) Alta:(12-15)

**Variable dependiente: Desempeño profesional**

Actitud	Conducta intra rol - Conducta extra rol	1-7	Ordinal	Bajo: (7-16) Medio: (17-26) Alto:(27-35)
Habilidad cognitiva	-Seguridad, motivación -Eficiencia, confianza -Seguridad, -Afrontamiento	8-11		Baja: (5-11) Media: (12-1) Alta: (19-25)
Trato	Conducta intra rol - Conducta extra rol	12-14	Ordinal	Bajo: (7-16) Medio: (17-26) Alto:(27-35)
Estadística	Se empleo para el procesamiento de los datos el programa estadístico SPSS versión 27 Se aplicó la prueba de normalidad Se empleó la Rho de Spearman Se realizó regresión logística			

Anexo 10

Base de datos Calidad de vida laboral

	DIMENSIÓN: CARGA LABORAL									DIMENSIÓN: APOYO DIRECC IVO									DIMENSI ÓN MOTIVAC IÓN INTRINSE CA			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	5	5	5	4	2	3	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
2	3	3	3	5	2	3	4	4	2	5	3	3	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	2	4	4	5	3	4	4	1	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5
4	4	3	5	5	1	4	5	4	2	4	3	1	2	2	4	2	5	4	3	5	4	4
5	5	4	4	5	2	3	3	5	3	3	3	4	4	5	4	2	4	4	3	5	5	5
6	5	4	4	5	2	5	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	2	4	5	5	5	5
7	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5
8	3	5	3	4	2	4	4	5	3	4	4	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5
9	4	4	4	1	2	5	4	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5
10	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5
11	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	5	5	4	5	5	5	5
12	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
13	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5
14	4	4	4	2	2	4	4	5	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3
15	4	3	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4
16	5	3	4	3	3	5	3	5	5	5	3	2	5	5	3	3	4	3	4	5	3	4
17	5	3	4	5	1	5	4	5	2	3	3	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	2	3	4	4	5	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
19	4	3	3	4	2	4	4	5	2	5	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4
20	4	3	3	4	1	3	4	5	4	3	4	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
21	4	4	5	4	1	5	3	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
22	3	4	4	4	1	3	3	4	2	5	4	1	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3

23	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	3	2	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5
24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	3	3	4	2	3	3	4	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3
26	4	4	4	4	1	4	4	5	3	2	4	1	3	4	3	5	4	3	4	5	5	4
27	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	5	4	4	1	4	5	4	2	5	5	2	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5
29	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	2	3	5	4	5	5
30	5	4	4	4	1	4	3	5	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
31	5	3	4	5	3	5	4	5	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5
32	3	3	5	5	2	4	4	5	5	4	3	1	2	2	3	3	3	4	5	3	3	5
33	4	3	4	4	2	4	3	5	5	4	3	1	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5
34	4	3	3	4	2	4	3	5	2	5	5	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
35	5	5	4	5	2	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5
36	4	5	5	5	2	4	4	2	2	5	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5
37	4	4	4	4	2	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5
38	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
39	4	4	3	4	2	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5
40	4	3	4	4	2	5	4	5	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4
41	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
42	3	5	5	5	1	4	5	4	2	5	5	2	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5
43	4	3	4	4	2	4	3	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4
44	3	3	3	4	2	5	4	5	3	5	3	1	3	5	5	4	5	4	2	5	5	5
45	4	4	4	5	2	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5
46	4	5	3	4	2	3	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
47	5	4	4	3	3	3	3	5	4	5	2	3	5	5	4	2	3	3	4	3	4	4
48	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
50	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4
51	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5

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



Base de datos de desempeño profesional

	DIMENSIÓN : ACTITUD							DIMENSIÓN: HABILIDADES COGNITIVAS				12	DIMENSIÓN: TRATO	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		13	14
1	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
2	2	4	3	5	4	5	2	4	5	5	5	4	5	5
3	2	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4
4	2	4	2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	1	5	2	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5
6	2	2	3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4
7	2	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5
8	2	3	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3
9	1	2	2	5	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4
10	2	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5
11	3	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
12	1	4	2	5	3	3	3	4	5	4	4	3	5	5
13	1	5	2	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5
14	2	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
15	2	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	2	5	3	4	2	4	5	5	4	3	3	2
17	1	4	1	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4
18	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
19	2	4	2	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5
20	2	5	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4
21	1	5	1	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5
22	2	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5
23	2	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
24	1	3	2	3	4	5	3	4	5	2	2	5	3	3

25	1	3	3	5	3	4	1	4	3	3	2	2	5	5
26	2	5	2	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5
27	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
28	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3
29	1	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3
30	3	4	2	5	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4
31	1	3	3	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	4
32	1	5	1	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5
33	2	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
34	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
35	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
36	2	3	1	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5
37	2	3	2	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4
38	1	5	1	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
39	2	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
40	2	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
41	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
42	1	2	3	5	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4
43	2	4	1	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
44	1	4	3	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5
45	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	2
46	1	5	1	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5
47	2	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4
48	1	4	2	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4
49	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	2	4	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4
51	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4
52	1	5	1	3	3	4	2	5	5	5	5	3	5	5
53	1	4	1	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5

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