



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el
servicio de ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Alvarez Cochapari, Irma Beatriz (ORCID: 0000-0003-0025-0125)

ASESOR:

Mg. Vásquez Alva, Jorge Enrique (ORCID: 0000-0002-8185-3333)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi querida hija Fabiola, quien, a pesar de todas sus ocupaciones, me brinda su tiempo y comprensión para seguir siempre adelante y poder lograr los objetivos que me he trazado.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por cuidarme en todo este tiempo y por guiarme en este camino terrenal, con todas las dificultades que se tuvieron, pero nos dio una luz de esperanza.

A todos mis docentes del programa académico de maestría en gestión de servicios de salud, por impartir sus conocimientos y sabidurías.

A todos mis compañeros de la Maestría que nos hemos apoyado mutuamente durante todo este proceso.

Un agradecimiento especial para el Mg. Jorge Enrique Vasquez Alva por su asesoramiento y por estar a mi lado ante cualquier dificultad que tuve para mi proyecto de tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1	Frecuencia de variable Calidad de vida laboral.....	17
Tabla 2	Frecuencia de las Dimensiones de la variable calidad de vida laboral.....	18
Tabla 3	Frecuencia de la variable desempeño.....	19
Tabla 4	Frecuencia de las dimensiones de desempeño	19
Tabla 5	Correlación de calidad de vida laboral y desempeño	20
Tabla 6	Correlación soporte institucional y desempeño	21
Tabla 7	Correlación integración y desempeño	22
Tabla 8	Correlación integración del puesto de trabajo y desempeño.....	23
Tabla 9	Correlación satisfacción por el trabajo y desempeño	24
Tabla 10	Correlación Bienestar logrado a través del trabajo por el trabajo y desempeño.....	25
Tabla 11	Correlación de desarrollo personal y desempeño	25
Tabla 12	Correlación de Administración del tiempo libre y desempeño.....	26

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020. Metodología de enfoque cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 30 enfermeras. Los resultados obtenidos con respecto a la variable calidad de vida laboral, el 33% de trabajadores del servicio de Ginecología, se sienten poco satisfechos, mientras que el 7% se sienten muy satisfechos, para el caso de la variable desempeño el 57% de los trabajadores siempre se desempeñan bien, mientras que el 10% nunca su desempeño se ve reflejada en el trabajo que realizan además, al aplicar el coeficiente de correlación “Spearman” entre las variables de calidad de vida laboral y desempeño; se pudo evidenciar que existe una correlación positiva moderada ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,457$). La conclusión fue que existe una correlación positiva moderada y una relación directa entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, desempeño, personal de enfermería

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between the quality of work life and the performance of workers in the Gynecology service of the Regional Hospital of Cusco - 2020. Methodology with a quantitative, correlational approach, of non-experimental and cross-sectional design. The population was made up of 30 nurses. The results obtained with respect to the quality of work life variable, 33% of Gynecology service workers feel little satisfied, while 7% feel very satisfied, in the case of the performance variable 57% of the workers always perform well, while 10% never their performance is reflected in the work that they also do, when applying the correlation coefficient "Spearman" between the variables of quality of work life and performance; It was possible to show that there is a moderate positive correlation since the value of r is the following ($r = 0.457$). The conclusion was that there is a moderate positive correlation and a direct relationship between the quality of work life and the performance of workers in the Gynecology service of the Regional Hospital of Cusco - 2020.

Keywords: Quality of work life, performance, nursing staff

I. INTRODUCCIÓN

La disminución de la calidad de atención al paciente disminuye por el exceso carga laboral que afecta directamente a los trabajadores de la salud, por ello para poder medir y tener en cuenta que es lo que se podría corregir y manejar dentro de la institución se toma en cuenta como punto de partida lo que es la calidad de vida laboral pretendiendo de esta manera la mejora del bienestar tanto de los trabajadores como de los pacientes (Fernandez et al., 2016).

A nivel internacional en un estudio realizado en España en atención primaria de Junta de Castilla (Soria Sur) se pudo percibir un valor medio de 5.68 con lo que respecta a la calidad de vida laboral vividos por enfermeras y enfermeros que cuando la directiva les incrementaba su apoyo y le motivaba aún más incrementaba de manera significativa su calidad de vida laboral lo que o paso con el exceso de trabajo (Fernandez A. M., 2007).

A nivel Latinoamérica, en alusión a la variable calidad de vida laboral en el estudio realizado por la revista *Worker quality of life: The case of Latin America* donde se demostró que Centroamérica se encuentra en una situación socialmente complicada al presentar índices bajos en prácticas responsables de calidad de vida laboral (Frias y Acuña, 2020).

En el Perú, con respecto a las condiciones de trabajo se pudo estimar que el 71% de los trabajadores están en el campo de la informalidad, el cual es una situación donde el trabajador corre mayor riesgo, están desprotegidos y expuestos haciéndose vulnerables ante los peligros, Asimismo, toda información todavía no ha sido notificada (Cano y Francia, 2018).

En un estudio de nivel local donde se realizó la propuesta de la mejora del desempeño de los trabajadores, así como la calidad de trabajo de estos donde se aprecia un bajo nivel de rendimiento el cual está afectado directamente con la remuneración que se percibe el cual no es tan motivador (Moscoso, 2019).

El estudio de la presente investigación se realizará en el área de servicios de Ginecología del Hospital Regional del Cusco, el cual es una institución del sector público que se encarga en prestar servicios en salud con una alta capacidad

resolutiva en los requerimientos que se aqueja en cuestiones de salud en la región, en la actualidad es el principal hospital de atención en la Región del Cusco.

El grado de importancia del estudio reside en el aporte teórico que se desea sostener con el propósito de demostrar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño en los trabajadores de la salud en hospital regional del Cusco específicamente en el servicio de Ginecología, la mejora de la presente investigación es interesante porque tuvo la intención de conocer las incomodidades de los trabajadores que hacen que estén insatisfechos, con una calidad de vida laboral baja disminuyendo como el desempeñar de los trabajador va disminuyendo con el paso del tiempo.

La elaboración del estudio es por los reclamos, denuncias por parte de los trabajadores de que no se les brinda una calidad de vida laboral dentro del Hospital, por otro lado, están los mismos pacientes y usuarios que se encuentran insatisfechos con la atención que recibieron, debido a que califican deficiente el desempeño de muchos trabajadores.

La presente investigación tendrá un aporte metodológico debido a que utilizara la metodología correspondiente en la elaboración del estudio, recopilación de datos, en el procesamiento de los datos; para llegar a las derivaciones que pudieran demostrar el desempeño influido por la calidad de vida laboral. Además, el estudio aportara en los futuros estudios a conocer y mejorar sobre la influencia que pudiera tener la calidad de vida laboral en el desempeño de los trabajadores del servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco.

La construcción del problema general del trabajo de investigación está constituida por la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020? Asimismo, los problemas específicos de la siguiente forma: ¿Qué relación existe entre el soporte institucional y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020?, ¿Qué relación existe entre seguridad en el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020?, ¿Qué relación existe ente la integración del puesto de trabajo influye y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional

del Cusco - 2020?, ¿Qué relación existe entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020?, ¿Qué relación existe entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020?, ¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020? Y ¿Qué relación existe entre la administración del tiempo libre y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020?

El objetivo general planteado para la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020, en tanto los objetivos específicos fueron los siguientes: Determinar la relación que existe entre soporte institucional y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020, conocer la relación que existe entre la seguridad en el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020, determinar la relación que existe entre la integración del puesto de trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020, determinar la relación que existe entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020, conocer la relación que existe entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020, analizar la relación que existe entre el desarrollo personal y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020 y conocer la relación que existe entre la administración del tiempo libre y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020.

Teniendo los problemas y objetivos planteados se procede a formular las hipótesis donde la hipótesis general planteada: Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020. Por lo tanto las hipótesis

específicas planteadas: Existe una relación significativa y directa entre el soporte institucional influye y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020, existe una relación significativa y directa entre la seguridad en el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020, existe una relación significativa y directa entre la integración del puesto de trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020, existe una relación significativa y directa entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020, existe una relación significativa y directa entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020, existe una relación significativa y directa entre el desarrollo personal y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020 y existe una relación significativa y directa la administración del tiempo libre y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios de nivel internacional se consideró la investigación de Granero (2017) mediante la cual examina la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona, en el contexto de crisis económica contemporánea evalúa y propone la mejora de la calidad de vida laboral en Barcelona 2017. En cuanto a la metodología el estudio utilizó el método mixto Cuantitativo- cualitativo fue de tipo exploratorio y descriptivo. Para la población se tomó en cuenta a 1760 trabajadores en enfermería de la Provincia de Barcelona técnica de muestreo fue de conveniencia. En dicho estudio se llegó a los siguientes resultados y conclusiones: La población femenina es mayoritaria correspondiendo a el 85%, con una edad promedio de 42 años, Asimismo, la población de estudio tiene una antigüedad promedio de 14 años en la institución, donde la mayoría fue profesional de enfermería manteniendo una situación estable laboral gracias a los años labor.

En este otro estudio de Matabanchoy et al. (2018), titulado “concluyentes de la estimación de la producción (desempeño) en la calidad de vida del trabajador” teniendo como fin evaluar el desempeño y sus efectos en la calidad de vida laboral del trabajador en algunos sectores en la última década, en cuanto a la metodología, se caracterizó como una investigación integrativa, observacional y retrospectiva. Se concluyó que la ED reconoció que los aportes de los trabajadores están dirigidos a los objetivos organizacionales.

Guzmán et al. (2019) en su investigación titulada “Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva” cuyo objetivo fue examinar la relación causal entre la calidad de vida laboral y la productividad o desempeño en la organización. La investigación fue transversal, es decir, en un único periodo dado, con un instrumento validado con 34 ítems, Asimismo, se trabajó con una muestra de 866 empleados directivos como asistenciales del hospital en cuestión. Se observó como conclusión que, dentro de la gestión directiva, el CVL, GD y DO son significativos en los empleados de la institución.

En el entorno nacional destaca el estudio de Vilca (2018) titulado “Calidad de vida laboral del personal de salud de una Institución Pública, según sus características ocupacionales 2018”. El objetivo fue determinar el nivel de calidad

de la vida laboral del personal de salud de una institución pública. Metodológicamente la investigación fue de diseño aplicativo cuantificable y descriptivo. La población que fue intervenida fue de 84 obteniendo que más de la mitad 58% fueron mujeres, en un intervalo de edad del 35 a 45 años. Asimismo, el 57.2% indicaron que tienen una calidad de vida en el trabajo notablemente bajo, mientras que el 33% media. Finalmente se obtuvo que la calidad de vida laboral es significativa en relación con las características sociodemográficas, obteniendo una correlación positiva entre las variables investigadas.

La investigación de Cueva (2017) titulada “Calidad de vida laboral con una óptica asistencial de las enfermeras del Centro Médico Naval – 2016”. Tiene como prioridad determinar los causantes que se relacionan con la valoración de la calidad de vida laboral con una óptica asistencial de las enfermeras del Centro Médico Naval – 2016. La metodología de la investigación fue cuantitativa en vista de que se midieron los datos obtenidos a través las entrevistas semi estructuradas. Asimismo, fue de alcance únicamente descriptivo. En tanto a la muestra de la investigación se trabajó con 13 profesionales de enfermería, de la institución anteriormente señalada. Finalmente se observó que la calidad de vida laboral se encuentra asociada significativamente con el desenvolvimiento de sus labores, condiciones materiales e inmateriales.

En relación a las investigaciones nacionales, el estudio de Yupanqui (2019), titulado “Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el Servicio de Emergencia del INEN – 2019” se realizó con el propósito de analizar la calidad de vida laboral del profesional enfermero en el INEN. En cuanto a la metodología, la investigación fue cuantitativa debido a los hallazgos cuantificables y medibles, Asimismo, se realizó en un solo periodo de tiempo siendo este de corte transversal. El diseño fue no experimental teniendo en cuenta una población no mayor a 60 trabajadores enfermeros mediante la aplicación de una encuesta. Se concluyó que cada dimensión posee una diferente composición en la calidad de vida laboral, siendo los siguientes: la carga de trabajo fue el 78% en promedio, Asimismo, la calidad de vida promedio que perciben los encuestados fue del 71%, únicamente siendo el 56% aquellos que perciben una motivación intrínseca alta.

El estudio de nivel local de Huaycochea (2016) titulado “Calidad de vida laboral y su relación con la eficiencia organizacional en los hoteles de tres estrellas de la ciudad del Cusco – 2014” se identificó la relación de la Calidad de vida laboral con la eficiencia organizacional en los hoteles de tres estrellas de la ciudad del Cusco – 2014. En la investigación se trabajó con 72 empleados como la muestra total de los hoteles de 3 estrellas, Asimismo, se obtuvo la información por medio de un cuestionario cerrado de 18 ítems. La investigación fue cuantitativa de diseño no experimental correlacional, por lo que se obtuvo como resultados que si se aplica una guía para poder mejorar e incentivar la calidad de vida laboral entonces mejorara significativamente la eficiencia y productividad con la cual trabajan los empleados en los establecimientos de estadía.

Asimismo, en el estudio de nivel local de Torres (2017), titulado “Motivación y Desempeño en los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2017”. Persiguió el fin principal en determinar la relación entre motivación y desempeño en los colaboradores. En tanto a la metodología de investigación se caracterizó por ser una investigación básica o teórica en vista de la naturaleza de la motivación y el desempeño como variables sujetas a ser diagnosticadas, Asimismo, fue correlacional y cuantitativo. En relación a la recolección de información se dio por medio de un cuestionario cerrado debido a que fue necesario medir y cuantificar los resultados de variables como de las dimensiones, se concluyó que la motivación se relaciona de forma moderada con el desempeño laboral de los empleados a quienes se aplicó la encuesta.

Huamán (2018) en su investigación determinó la Motivación y Desempeño en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco. En cuanto a la metodología, la investigación se enfocó a medir los datos obtenidos para compararlos y posteriormente relacionar los datos de cada variable, por lo que fue eminentemente cuantitativa y correlacional, Asimismo, se trabajó con una población de 51 profesionales universitarios de los cuales laboraban en diferentes servicios asistenciales. Se elaboró un cuestionario cerrado con 36 ítems donde se observó que existe relación entre la motivación y la productividad o desempeño de los trabajadores del Centro de salud anteriormente señalado.

Respecto a la teoría de calidad de vida laboral para Jokinen y Heiskanen (2013) la calidad de vida laboral consiste en cinco variables principales: la forma en la que las empresas dan solución a los conflictos laborales, la influencia laboral, el control de la supervisión, la apertura social en el lugar de trabajo y, por último, las recompensas intrínsecas del trabajo que reciben los empleados; todas se reflejan en formas específicas en situaciones y condiciones de trabajo determinadas. Por tanto, la calidad de vida laboral es un fenómeno bastante lento que es posible estudiar a partir de comparaciones estadísticas, correlaciones y estudios cualitativos. Sin embargo, a pesar de que la CVL ha mejorado desde su concepción, aún existe una confusión relativa, sobre todo para la dirección de algunas empresas, como, por ejemplo, aquellas que tienen una estructura muy rígida con un alto grado de renuencia a los cambios, principalmente en las que manejan sistemas de producción tradicionales como las de tipo industrial; en las que prestan servicios es mayor el nivel de adopción de esta filosofía (p. 131-141)

La Organización Mundial de la Salud define la calidad de vida laboral como aquel proceso psicológico que se da cuando un trabajador reflexiona sobre su labor, y todas las experiencias vividas en el campo laboral actual y de él desprende un criterio de juicio de valor (OMS, 2011).

Según Segurodo y Argullo (2007) el trabajo y la calidad en ella, es una definición complejo y multidimensional hace referencia a la complacencia que alcanza el trabajador con respecto a sus necesidades como son el reconocimiento, estabilidad laboral, el equilibrio ente familia y trabajo, seguro de vida, motivación por parte de la institución mediante un trabajo formal remunerado.

Huerta y Pedrajas (2011) refieren con respecto a la variable de estudio donde las organizaciones por muchas demandas de las necesidades que responden de los trabajadores los cuales condesciendan a estos a desarrollarse como individuos que puedan alcanzar los objetivos tanto individuales como grupo y puedan participar en la toma de decisiones.

Así también se tiene la definición de calidad de vida en el trabajo desarrollada por Chiavenato (2004) como la organización donde se trabaja brinda el bienestar y comodidad a los empleados. Además, la autonomía para tomar decisiones brindar el ambiente cómodo para desenvolverse y trabajar de mejor manera, horarios

razonables, tareas acordes a las capacidades y significativas para alcanzar los objetivos tanto de la empresa como personal.

Los autores Huerta y Pedrajas (2011) indican con respecto a la calidad de vida laboral ve desde el punto de varias dimensiones que se compone en el cual el trabajador percibe que sus necesidades se llegan a satisfacer, así como: el soporte institucional, integración en el espacio de la ocupación, su desarrollo personal, seguridad, satisfacción.

Granados (2011) divide de la definición de la variable: Una dimensión objetiva el cual hace referencia a todo aquello que tienen que ver con el contexto organizacional. Segundo, dimensión subjetiva, se refiere a aquellos factores psicológicos y sociales a través de cual el trabajador puede experimentar con respecto al entorno de la organización. Además, están los factores extralaborales los cuales aportan a los trabajadores a subir de estatus y social.

La clasificación de los factores de la calidad de vida laboral comprende factores individuales, equilibrio trabajo-familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo laboral y profesional, motivación en el trabajo y bienestar en el trabajo. Asimismo, los factores del medio ambiente del trabajo: Se relaciona con la salud y seguridad de los trabajadores dentro de la organización, con sus indicadores condiciones y medio ambiente de trabajo; y salud y seguridad. De igual modo, los factores del trabajo y de la organización tienen que ver como se encuentra el empleado dentro de la empresa mediante los indicadores de contenido y significado del trabajo, retribución económica por el trabajo, autonomía y control en el trabajo y estabilidad laboral. Los factores del entorno social-laboral hacen referencia a aquel ámbito social donde el trabajador se siente estimado y puede formar amistades, que se miden con los indicadores: relaciones interpersonales, retroalimentación y reconocimiento (Paltan, 2017).

Las dimensiones de calidad de vida laboral están compuestas por siete factores cada uno con los indicadores establecidos para su medición. La dimensión Soporte institucional indica que los trabajadores tienen un soporte institucional como empleados con el cual se sienten que los empleadores les supervisan y evalúan, y les dan mayores oportunidades, es decir la relación laboral del individuo con los miembros de este que componen la institución. La dimensión integración

del puesto de trabajo señala que el trabajador que se inserta en la organización se siente parte de la organización, desarrolla un sentido de pertenencia y está motivado con el ambiente laboral, es decir es la capacidad de adaptación en el entorno laboral. La dimensión seguridad en el trabajo: es una estructura que enlaza todas aquellas situaciones y condiciones que ayudan a que el empleado y la empresa mejoren su relación, se toma en cuenta su desempeño, sus capacidades y habilidades, y su retribución económica con respecto a todo lo anterior. La dimensión satisfacción por el trabajo implica el nivel de agrado con el ambiente y con sus compañeros de trabajo, que se sienta valorado por la empresa que le contrató. La dimensión desarrollo personal implica el crecimiento profesional y personal que el trabajador percibe por el desarrollo de su trabajo y labores. La dimensión administración del tiempo libre comprende el manejo del tiempo de ocio de modo que el trabajador no se siente agobiado por sus responsabilidades o no cumpla con sus actividades laborales porque está distraído su mente, corresponde a al tiempo correspondiente a las actividades fuera del ámbito laboral (Gonzalez, 2010).

Referente a las teorías del desempeño laboral Palaci (2005) define el desempeño como aquel incremento o valor útil que hace el trabajador dentro de la organización por lo cual ya sea por parte de un individuo o de un conjunto de ellos aportaran a la eficiencia. Chiavenato (2004) indica que el desempeño es aquella evaluación realizada a un trabajador con respecto al nivel y cantidad de cumplimientos de los objetivos. Newtron (2013) sostiene que el desempeño en el trabajo son los resultados de las metas que un trabajador alcanza a cumplirlas satisfactoriamente. Este desempeño que cumple el empleado tiene que ser cuantificable, medible y concreto y todo lo que el trabajador pueda contribuir de acuerdo a sus capacidades.

El desempeño es la eficiencia que transmite el empleado dentro de una organización el cual no solo es una satisfacción organizacional sino también individual. Así dentro de la institución se puede hablar de productividad en otras palabras es la capacidad del personal de empezar, ejecutar y terminar una tarea o más con menor esfuerzo y mayor calidad los cuales siempre estarán bajo la

supervisión y evaluación de sus superiores del desenvolvimiento y productividad del trabajador (MINSA, 2011).

Según Dessler (2009) un trabajador se desempeña de manera correcta cuando al plantearse metas los alcance en el menor tiempo posible con los recursos en menor cantidad y de buena calidad, el objetivo es el cumplimiento de las metas el cual beneficiará a la empresa donde se desenvuelve porque hará explícitos sus conocimientos y las capacitaciones que en la institución se le brindó.

Por su parte, Stephen y Coultler (2005) definen que el desempeño son aquellos resultados finales de una tarea o una actividad encargada por los superiores o son trazados por el mismo, este desempeño lo realiza de manera eficaz y eficiente como sea posible.

De acuerdo al Ministerio de Salud la medición de la variable desempeño laboral se evalúa considerando las dimensiones: Competencias cognitivas que involucran las habilidades de operaciones mentales donde las personas adquieren conocimientos a través de los sentidos, tomando en cuenta que es importante para él. Es aquella información que la persona lo adquiere de manera práctica o teórica el cual lo procesa teniendo como antecedentes sus experiencias los cuales le ayudan a desarrollar las tareas. La dimensión Competencias Actitudinales y Sociales mide las actividades que producen satisfacción al trabajador cuando las realiza y cumple con sus tareas dentro de la empresa generando aprendizajes, conocimientos y motivaciones. Por lo cual en este punto es importante considerar la actitud de los trabajadores frente a las tareas a realizar. La dimensión competencias de capacidad técnica comprende El trabajador siente que sus necesidades llegan a satisfacerse tanto como individual como organizacional, y siente que su entorno le ayuda a lograr los objetivos personales. Por lo cual da su propia iniciativa y aporta con conocimientos y experiencias para el logro y cumplimiento de los deberes (MINSA, 2011).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de orientación cuantitativa debido a que se pretende demostrar la hipótesis utilizando estadísticas, Asimismo, los efectos de las variables calidad de vida laboral y desempeño fueron medidos. Los autores conceptualizan el enfoque cuantitativo como aquel estudio cuyos resultados se representen numéricamente bajo tablas y figuras además hacen uso de la estadística (Hernández et al., 2014).

La investigación realizada fue de tipo básica, debido a solo ir más allá de lo conocido utilizando diferentes teorías, para encontrar hallazgos sobre las variables que ayuden a incrementar la evidencia teórica de la misma. Se denomina también investigación pura o dogmática, ya que este estudio solo se basa en la teoría existente mas no altera las variables de su naturaleza. A diferencia de las investigaciones aplicadas que buscan una aplicabilidad concreta en la realidad (Muntané, 2013).

Con respecto al diseño la presente investigación, en vista de que no se llegó a manipular las variables, la tesis fue de diseño no experimental, el cual hace referencia a aquellos estudios donde la intención es no variar la naturaleza de las variables tan solo se utiliza la observación en su estado sin modificarlas.

El trabajo es un estudio correlacional por lo que se consideró encontrar la relación que existe entre calidad de Vida laboral y desempeño de los trabajadores en el servicio de ginecología del hospital regional del cusco-2020, además se denomina correlacional porque al momento de cuantificar y encontrar el grado de asociación mediante el uso de paquetes estadísticos.

Por otro lado, la investigación fue de tipo transversal debido a que se pretenderá recolectar los datos en un solo momento para el examen correspondiente de las secuelas de las variables correspondientes. La indagación que se realizo fue de tipo transeccional o transversal porque tiene el propósito la variación, la influencia y la relación de las variables en un instante.

La presente tesis tuvo como método el hipotético – deductivo esto es porque se comienza a partir de la formulación de afirmaciones y premisas dadas, que fueron formuladas a partir de las teorías y leyes económicas mencionadas las

cuales estarán sujetos a la contrastación debido a la naturaleza del método hipotético deductivo, una vez determinada el resultado de la investigación se procederá a disentir los derivaciones de la exploración con las premisas formuladas anteriormente para determinar como la realidad es explicada por las bases teóricas fundamentales (Hernández et al., 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Calidad de vida laboral

Definición conceptual

La calidad de vida laboral es: “Es un procedimiento en el cual la organización a través de respuestas y resultados responde a las necesidades de los trabajadores haciéndolos sentir de mejor manera de tal manera puedan incrementar su desempeño y en la toma de decisiones” (Huerta y Pedrajas, 2011).

Definición operacional

De acuerdo a Gonzales quien indica las diferentes dimensiones de la calidad de vida laboral, tomando en cuenta la capacidad institucional o soporte institucional, la capacidad de integración de los puestos laborales, el bienestar individual o satisfacción del mismo, el desarrollo del trabajador conseguido y finalmente la gestión del tiempo fuera de trabajo.

Variable: Desempeño

Definición conceptual

De acuerdo a Franklin y Krieger desempeño son aquellos aspectos que los trabajadores presentan a la hora de desenvolverse en su centro de labor de tal manera puedan presentar un grado de desempeño (Franklien y Krieger, 2011).

Definición operacional

Según el Ministerio de salud las dimensiones del desempeño se evalúan a partir de las competencias cognitivas, actitudinales y sociales y la capacidad técnica.

3.3. Población, muestra y muestreo

En el trabajo de investigación la población estuvo compuesta por los trabajadores del servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco. Actualmente se posee

30 trabajadores asistenciales tanto enfermeras como técnicos en enfermería, por lo que se consideró la muestra censal, a partir de una tabla de números aleatorios según un listado de trabajadores asistenciales de enfermería.

Se usó la muestra censal, es decir que se consideró a toda la población para poder aplicar el instrumento y recolectar la información. Además, se tomó este tipo de muestra en vista de que se tiene una población finita y es menor a 100.

La muestra según Carrillos es: “Cualquier subconjunto del universo. Desde la estadística pueden ser probabilísticas o no probabilísticas” (Carrillo, 2015). Para esta tesis la muestra es igual a la población siendo un total 30 trabajadores del servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el proceso de la recopilación de la información se hizo uso de la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario para poder así obtener la información necesaria a partir de los trabajadores de estudio, para lo cual se empleó la escala de Likert que permite conocer el desempeño de acuerdo a la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

Se realizó un cuestionario cerrado como instrumento de la técnica de encuesta, el cual se desarrolló a partir de las dimensiones previamente determinadas en el estudio para que se pueda cuantificar las variables Asimismo, poder contrastar la hipótesis, Asimismo, este instrumento se caracterizará por contener como valores de respuesta una escala de Likert, el cual permita poder jerarquizar las respuestas de la calidad de vida laboral como del desempeño laboral.

En los trabajos de investigación, “se necesita un cierto nivel en que los instrumentos efectivamente evalúen la variable que quiere calcular”. Por consiguiente, es importante que se aplique la técnica de alfa de Cronbach (Hernández et al., 2018).

Para el caso de la variable de calidad de vida laboral, se utilizó el instrumento “CVT-GOHISALO” validado por González (2010) en el contexto peruano, y a su vez se logró validar por medio de juicio de expertos.

Para la variable desempeño se utilizó el instrumento elaborado por el Ministerio de Salud (MINSA) sobre “evaluación de desempeño laboral”: que fue validado mediante el juicio de expertos.

Los certificados de validez emitidos por los jueces se encuentran en los anexos.

La confiabilidad se refiere a la aplicación repetida a más de un individuo de las preguntas de un cuestionario, de modo que se compruebe si siguen siendo viables para su próxima aplicación (Hernández et al., 2018).

El coeficiente Alpha de Cronbach obtenido para la variable calidad de vida laboral es de 0.950 y la fiabilidad por dimensiones de la variable calidad de vida laboral es de 0,912 el cual indica la alta confiabilidad del instrumento determinado por dimensiones. Para la variable desempeño 0.930 y por dimensiones es de 0.875 estos resultados se obtuvieron bajo la aplicación de la prueba piloto a 10 trabajadores.

3.5. Procedimientos

Con respecto al procedimiento en la ejecución de la presente trabajo, en primer lugar, para la diligencia del herramienta, se solicitó permiso al director del Hospital Regional del Cusco, luego se procedió a realizar el trabajo de campo a los trabajadores en el servicio de Ginecología, previa explicación sobre la finalidad de los cuestionarios, y puedan dar su consentimiento para colaborar en responder las preguntas de las dos encuestas.

3.6. Método de análisis de datos

Al concluir en el proceso de recolección de datos, se realizó el vaciado de datos al programa Excel 2019, posteriormente exportar al programa estadístico SPSS Statistics v.25 para el respectivo tratamiento de los datos tomando en cuenta el objetivo principal como específicos.

En el análisis descriptivo se realizaron medidas de frecuencia presentando tablas de frecuencia y figuras con los cuales se describió los resultados representados en porcentajes al que se llegó por dimensiones. Además, para contrastar la hipótesis general y específicos se llevó al tratamiento de datos en el programa estadístico SPSS Statistics v.25 para determinar la relación de variables

con el Rho de Spearman y el Chi cuadrado para determina el nivel de asociación teniendo en cuenta que las dos variables son del tipo cuantitativo, no paramétricas.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación se realizó netamente con fines académicos es por ello que los instrumentos a emplear fueron de manera anónima por lo que se respetó el derecho a la privacidad, por lo que la información obtenida fue protegida recelosamente y hacer uso de ello solo con fines académicos por lo cual el estudio estuvo regido al principio de no maleficencia.

Asimismo, el estudio tuvo el fin de mejorar el dicha del personal de enfermería, para lo cual se pretendió demostrar la relación de la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores del servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco, por lo cual se aplicó el principio de beneficencia.

La aplicación de los cuestionarios a los trabajadores del servicio de Ginecología en el Hospital Regional del Cusco se realizó teniendo en cuenta el principio de la autonomía, por lo cual se contó con el consentimiento de los colaboradores.

Los resultados de la presente investigación fueron procesados sin manipulación alguna de tal manera puedan reflejaran el punto de vista de los trabajadores con respecto a la calidad de vida laboral que poseen desarrollándose dentro de la institución además cual es el desempeño que poseen a partir de la anterior variable así de esta manera se estará respetando el principio de la justicia.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Frecuencia de variable Calidad de vida laboral

	F	%
Nada satisfecho	6	20%
Poco satisfecho	10	33%
Moderadamente satisfecho	6	20%
Satisfecho	6	20%
Muy satisfecho	2	7%
Total	30	100%

En la tabla 1 en alusión en la primera variable del total de los trabajadores encuestada, el 33% se sienten poco satisfechos, mientras que el 7% se sienten muy satisfechos, lo cual muestra que los trabajadores se sienten insatisfechos a causas de las diversas razones por lo que la calidad de vida laboral en mala reflejándose en la insatisfacción de muchos trabajadores.

Tabla 2

Frecuencia de las Dimensiones de la variable calidad de vida laboral

Dimensiones	Valores	F	%
Soporte institucional	Poco satisfecho	3	10%
	Moderadamente satisfecho	19	63%
	Satisfecho	7	23%
	Muy satisfecho	1	3%
Integración del puesto de trabajo	Nada satisfecho	6	20%
	Poco satisfecho	10	33%
	Moderadamente satisfecho	8	27%
	Satisfecho	5	17%
	Muy satisfecho	1	3%
Seguridad en el trabajo	Nada satisfecho	5	17%
	Poco satisfecho	9	30%
	Moderadamente satisfecho	7	23%
	Satisfecho	4	13%
	Muy satisfecho	5	17%
Satisfacción por el trabajo	Nada satisfecho	6	20%
	Poco satisfecho	7	23%
	Moderadamente satisfecho	7	23%
	Satisfecho	8	27%
	Muy satisfecho	2	7%
Bienestar logrado a través del trabajo	Nada satisfecho	6	20%
	Poco satisfecho	6	20%
	Moderadamente satisfecho	6	20%
	Satisfecho	10	33%
	Muy satisfecho	2	7%
Desarrollo personal	Nada satisfecho	8	27%
	Poco satisfecho	4	13%
	Moderadamente satisfecho	7	23%
	Satisfecho	9	30%
	Muy satisfecho	2	7%
Administración del tiempo libre	Nada satisfecho	6	20%
	Poco satisfecho	10	33%
	Moderadamente satisfecho	6	20%
	Satisfecho	6	20%
	Muy satisfecho	2	7%

En la tabla 2 se puede observar con respecto a las secuelas de la dimensión uno de la variable calidad de vida laboral que del total de los encuestados con respecto a la dimensión institucional el 63% se sienten moderadamente satisfechos, en

relación a la dimensión 2 el 33% se siente poco satisfecho, con respecto a la seguridad en el trabajo el 30% se siente poco satisfechos, referente a la satisfacción por el trabajo el 27% se siente satisfecho, con respecto al bienestar logrado a través del trabajo el 33% se sienten satisfechos, con respecto a la dimensión desarrollo personal el 30% se sientes satisfechos, finalmente en alusión a la administración del tiempo libre el 33% se sienten poco satisfechos. Por lo que se logra demostrar que una mayoría del personal de enfermería del servicio de ginecología están insatisfechos.

Tabla 3

Frecuencia de la variable desempeño

	F	%
Nunca	3	10%
Algunas veces	5	17%
Frecuentemente	6	20%
Siempre	16	53%
Total	30	100%

En la tabla 3 con respecto al desempeño del total de los encuestados, el 57% siempre se desempeñan bien, mientras que el 10% nunca su desempeño se ve reflejada en el trabajo que realizan, lo cual muestra que los trabajadores cuentan se desempeñan bien para dar un buen servicio a los pacientes.

Tabla 4

Frecuencia de las dimensiones de desempeño

Dimensiones	Valores	F	%
Competencias cognitivas	Nunca	3	10%
	Algunas veces	5	17%
	Frecuentemente	7	23%
	Siempre	15	50%
Competencias actitudinales y sociales	Algunas veces	9	30%
	Frecuentemente	10	33%
	Siempre	11	37%
Competencias de capacidad técnica	Nunca	4	13%
	Algunas veces	7	23%
	Frecuentemente	5	17%
	Siempre	14	47%

En la tabla 4 se puede observar con respecto a derivaciones de la dimensión de la variable 2 que del total del personal cuestionado con respecto a la dimensión competencias cognitivas el 50% siempre cuentan con las capacidades, con respecto a la dimensión competencias actitudinales y sociales el 37% siempre cuentan con esas competencias, finalmente en alusión a las competencias de capacidad técnica el 47% siempre cuentan con esas capacidades. Por lo tanto, se puede decir que los trabajadores de enfermería cuentan con las competencias para desarrollar un buen trabajo sin embargo por la insatisfacción que sienten dentro de la institución no llegan a desempeñarse de la mejor manera.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020

Ho: No existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020

Para hacer posible la contrastación de las hipótesis se hizo uso de la correlación de Spearman por el hecho de no existir normalidad por lo tanto el valor de p fue menor a 0.05.

Tabla 5

Correlación de calidad de vida laboral y desempeño

			Calidad de vida laboral	Desempeño
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,457*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	30	30
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,457*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Al utilizar el “Rho de Spearman” entre calidad de vida laboral y desempeño; se puede evidenciar que coexiste una correlación positiva moderada ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,457$), Asimismo, es directamente proporcional; es decir, concurre una relación directa considerablemente entre las variables de estudio, ($P = 0,011$) ya que el $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alternativa.

Prueba de hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa y directa entre el soporte institucional influye y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.

Ho: No existe una relación significativa y directa entre el soporte institucional influye y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020

Tabla 6

Correlación soporte institucional y desempeño

		Soporte institucional		Desempeño
Rho de Spearman	Soporte institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,164
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	30	30
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,164	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	30	30

Al aplicar el coeficiente de correlación” Rho de Spearman” entre la dimensión de soporte institucional y la variable desempeño se pudo evidenciar una correlación positiva muy baja ($r = 0,164$) y directamente proporcional; es decir existe una relación directa entre la dimensión soporte institucional y la variable desempeño, ya que el ($P = 0,000$) $p < 0,05$ en conclusión se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación significativa y directa entre la seguridad en el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020.

Ho: No existe una relación significativa y directa entre la seguridad en el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020

Tabla 7

Correlación integración y desempeño

			Seguridad en el trabajo	Desempeño
Rho de Spearman	Seguridad en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,373*
		Sig. (bilateral)	.	,043
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,373*	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Cuando se comprobó la hipótesis específico 2 aplicando el” Rho de Spearman” entre la dimensión de seguridad en el trabajo y la variable desempeño se pudo evidenciar una correlación positiva baja ($r= 0,373$) y directamente proporcional; es decir existe una relación directa ya que el ($P = 0,043$) $p < 0,05$ aceptándose de esta manera la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación significativa y directa entre la integración del puesto de trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020.

Ho: No existe una relación significativa y directa entre la integración del puesto de trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020

Tabla 8

Correlación integración del puesto de trabajo y desempeño

			Integración del puesto de trabajo	Desempeño
Rho de Spearman	Integración del puesto de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,435*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	30	30
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,435*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Aplicando el "Rho de Spearman" entre la dimensión de integración del puesto de trabajo y la variable desempeño se pudo evidenciar una correlación positiva moderada ($r= 0,435$) y directamente proporcional; es decir la integración en el puesto de trabajo se relaciona de manera directa con la variable desempeño, ya que el ($P = 0,016$) $p < 0,05$ en conclusión se pone en falsación la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación significativa y directa entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020.

Ho: No existe una relación significativa y directa entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020.

Tabla 9

Correlación satisfacción por el trabajo y desempeño

			Satisfacción por el trabajo	Desempeño
Rho de Spearman	Satisfacción por el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,290
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,290	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	30	30

Utilizando la correlación "Rho de Spearman" para comprobar la hipótesis específico 4 entre la dimensión de satisfacción por el trabajo y la variable desempeño se pudo evidenciar una correlación positiva baja ($r = 0,290$) y directamente proporcional; es decir se relacionan directamente entre la dimensión satisfacción por el trabajo y la variable desempeño, ya que el ($P = 0,020$) $p < 0,05$ aceptándose la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específica 5

Ha: Existe una relación significativa y directa entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.

Ho: No existe una relación significativa y directa entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020

Tabla 10

Correlación Bienestar logrado a través del trabajo por el trabajo y desempeño

			Bienestar logrado a través del trabajo	Desempeño
Rho de Spearman	Bienestar logrado a través del trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,226
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,226	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	30	30

Con la correlación de "Rho de Spearman" se pudo demostrar que entre la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo y la variable desempeño que existe una correlación positiva baja ($r = 0,226$) y directamente proporcional; es decir hay una relación positiva ya que el ($P = 0,030$) $p < 0,05$ por lo tanto se rechazó a hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 6

Ha: Existe una relación significativa y directa entre el desarrollo personal y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.

Ho: No existe una relación significativa y directa entre el desarrollo personal y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.

Tabla 11

Correlación de desarrollo personal y desempeño

			Desarrollo personal	Desempeño
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	1,000	,082
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,082	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	30	30

Al aplicar el programa estadístico mencionado anteriormente entre la dimensión desarrollo personal y la variable desempeño se pudo evidenciar una correlación positiva muy baja ($r= 0,082$) y directamente proporcional; es decir ocurre que hay una relación directa entre la dimensión desarrollo personal y la variable desempeño, ya que el ($P = 0,007$) $p < 0,05$ es así que se concreta la hipótesis alterna poniendo como falso a la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 7

Ha: Existe una relación significativa y directa la administración del tiempo libre y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.

Ho: No existe una relación significativa y directa la administración del tiempo libre y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.

Tabla 12

Correlación de Administración del tiempo libre y desempeño

			Administración del tiempo libre	Desempeño
Rho de Spearman	Administración del tiempo libre	Coeficiente de correlación	1,000	,310
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,310	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	30	30

Al aplicar la herramienta para su demostración entre la dimensión administración del tiempo libre y la variable desempeño se pudo evidenciar una correlación positiva baja ($r= 0,310$) y directamente proporcional; es decir se hace explícito la existencia de una relación directa entre la administración del tiempo libre y la variable desempeño, ya que el ($P = 0,019$) $p < 0,05$ por lo que se contrasta la veracidad de la hipótesis planteada en la investigación.

V. DISCUSIÓN

La calidad de vida laboral de los individuos es medida a partir de los diferentes parámetros que puedan indicar cual es nivel de vida que tiene dentro de una institución cuales son las herramientas con los que cuenta el trabajador de tal manera exprese su desempeño. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020. Los resultados obtenidos fueron que existe una relación significativa y directa entre calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020, con el cual está establecido el objetivo general, cabe resaltar que a medida que los trabajadores se sienten satisfechos con respecto a las actividades y el alcance de su bienestar y desarrollo personal, su desempeño suele mejorar.

Este resultado puede ser comparada con el estudio de Guzmán, Vicente y Mendez (2019) cuyos resultados contrastan, porque la adecuada gestión directiva haciendo una asociación de los beneficios de la tener un buen estadio en el trabajo el cual se puede hacer explicito en el desempeño que muestra su actitud y su mejora constante en las actividades que desarrolla en su cargo.

En cuanto al resultado de la relación que existe entre el soporte institucional y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020, se obtuvo una correlación positiva muy baja ($r= 0,164$) y directamente proporcional; es decir existe una relación directa entre la dimensión soporte institucional y la variable desempeño, ya que el ($P = 0,000$) $p < 0,05$ rechazando así la hipótesis nula.

Comparando este resultado con el estudio de Cueva (2017) quien contrasta debido a que se indica que el profesional de enfermería que se desenvuelve en un cierto puesto de trabajo y que se ven afectados por las condiciones laborales en vidas haciéndoles más vulnerables.

En cuanto al resultado de la relación que existe entre la seguridad y el trabajo en el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020, se obtuvo una correlación positiva baja ($r= 0,373$) y

directamente proporcional; es decir existe una relación directa entre la dimensión seguridad en el trabajo y la variable desempeño, ya que el ($P = 0,043$) $p < 0,05$ de tal manera se refuta la contradicción a la hipótesis planteada en la tesis.

Comparando este resultado con el estudio de Huaycochea (2016) cuyos resultados contrastan con la presente investigación debido se hace verídico la conjetura alterna que señala que la seguridad en el ambiente aboral influye en el nivel de desempeño.

En cuanto al resultado de la relación que existe entre integración del puesto de trabajo y el desempeño en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020, existe una correlación positiva moderada ($r = 0,435$) y directamente proporcional; es decir existe una relación directa entre la dimensión integración del puesto de trabajo y la variable desempeño, ya que el ($P = 0,016$) $p < 0,05$ en otras palabras se rechaza la hipótesis nula.

Haciendo una comparación con el estudio de Vilca (2018) los cuales contradicen a las inferencias de estudio presente por la razón del contrato de permanencia en el puesto de trabajo de dicha empresa el 533.5% están sus contratos para menos de 5 años y perciben una calidad de vida muy baja.

En cuanto al resultado de la relación que existe entre la satisfacción por el trabajo en el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020, existe una correlación positiva baja ($r = 0,290$) y directamente proporcional; es decir existe una relación directa entre la dimensión satisfacción por el trabajo y la variable desempeño, ya que el ($P = 0,020$) $p < 0,05$ es así que se objeta la hipótesis que contradice a lo planteado.

Comparando con el estudio de Yupanqui (2019) cuyos resultados contrastan con los resultados debido a que 71.1% que trabajan en el Instituto de Neoplastia se sienten insatisfechos.

En cuanto al resultado de la relación que existe entre el bienestar logrado y el desempeño de los trabajadores se obtuvo una correlación positiva baja ($r = 0,226$) y directamente proporcional; es decir existe una relación directa entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo y la variable desempeño, ya que el ($P = 0,030$) $p < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, comparando con el estudio de

Yupanqui el 71,7% del personal enfermera debido a que no han logrado el bienestar de acuerdo a sus expectativas.

En cuanto al resultado de la relación que existe entre el desarrollo personal y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020, una correlación positiva muy baja ($r= 0,082$) y directamente proporcional; es decir existe una relación directa entre la dimensión desarrollo personal y la variable desempeño, ya que el ($P = 0,007$) $p < 0,05$ en conclusión se rechaza la hipótesis nula.

Comparando con el estudio de Vilca (2018) los resultados contrastan con los resultados debido a que el 44% que representa a las mujeres en el área de enfermería que tenían de 46 a 57 años de edad donde se sentían en contante inestabilidad y muchos de ellas venían laborando menor a 5 años.

En cuanto al resultado de la relación que existe entre la administración del tiempo libre y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020, se obtuvo una correlación positiva baja ($r= 0,310$) y directamente proporcional; es decir existe una relación directa entre la dimensión administración del tiempo libre y la variable desempeño, ya que el ($P = 0,019$) $p < 0,05$ afirmando la hipótesis alterna.

Finalmente, Cuando se hace de la administración del tiempo libre se refiere a la capacidad física que permite acceder a medir la permanencia de las cosas que se encuentran sometidas a cambios. El tiempo se personifica en una sucesión continua de momentos, su escala de medida 53 conocida es en horas, minutos y segundo. El tiempo es un bien que no se almacena, no se reemplaza, tampoco se puede sustituir y nunca se deja de consumirlo, tomando en cuenta esto se hace necesario una buena administración del tiempo. La administración del tiempo también se refiere que se hace a la distribución y control del tiempo que se tiene disponible en poder alcanzar los propósitos que son beneficiosos para el individuo. Si se puede tener control del tiempo se podrá conservar una armonía entre las responsabilidades laborales y las personales. Pero muchas veces primeramente trabajar para una entidad administrado por el estado como es el caso del Hospital Regional del Cusco no se tiene la opción de escoger horarios de trabajo y descanso

los cuales están dadas por las autoridades y al personal lo único que le queda es cumplirlas y de esta manera esta administración del tiempo libre se ve perjudicada por el horario laboral influyendo directamente al desempeño del trabajador a medida que pasa el tiempo.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Existe una correlación positiva moderada y relación directa entre las variables calidad de vida y desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.
- Segunda:** Existe una correlación positiva muy baja y una relación directa entre el soporte institucional y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.
- Tercera:** Existe una correlación positiva baja y una relación directa entre la seguridad en el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.
- Cuarta:** Existe una correlación positiva moderada y una relación directa entre integración del puesto de trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.
- Quinta:** Existe una correlación positiva baja y una relación directa entre satisfacción por el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.
- Sexta:** Existe una correlación positiva baja y una relación directa entre bienestar logrado y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.
- Séptima:** Existe una relación positiva muy baja y una relación directa entre desarrollo personal y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.
- Octava:** Existe una correlación positiva baja y una relación directa entre administración del tiempo libre y el desempeño existiendo de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda al director del Hospital Regional del Cusco promover estrategias que mejoren la calidad de vida laboral por medio del cual se llegue a mejorar el desempeño de los profesionales del servicio de Ginecología y Asimismo, mejorar la calidad de atención a los pacientes.
- Segunda:** Se recomienda al director del Hospital Regional del Cusco brindar el soporte institucional a los profesionales de enfermería del servicio de Ginecología brindando mayores oportunidades de acuerdo a la supervisión y evaluación de su desempeño como trabajadores.
- Tercera:** Se recomienda al director del Hospital Regional del Cusco garantizar la seguridad en el trabajo brindando mejores condiciones ambientales, seguros y cómodos de tal manera que el profesional podrá realizar sus actividades sin riesgo alguno.
- Cuarta:** Se recomienda a la jefa del servicio de Ginecología trabajar en grupo en coordinación con los demás trabajadores pertenecientes al servicio de ginecología con fines de que los trabajadores se sientan identificados, motivados manteniendo un clima laboral favorable.
- Quinta:** Se recomienda a la jefa del servicio de Ginecología promover capacitaciones, reconocimientos a los trabajadores del servicio de Ginecología con fines de incrementar su nivel de satisfacción al mismo tiempo se mejorar su desempeño en la institución.
- Sexta:** Se recomienda a los trabajadores del servicio de Ginecología, que deben de evaluar sus logros mediante el trabajo que realizan y mejorar en beneficio de su desarrollo personal.
- Séptima:** Se recomienda a la jefa del servicio de Ginecología fomentar reconocimientos dando mayores oportunidades laborales dentro de la institución en pro del bienestar del profesional de enfermería del servicio de Ginecología.

Octava: Se recomienda a los trabajadores del servicio de Ginecología, administrar de manera óptima el tiempo libre que poseen fuera de sus responsabilidades dentro de la institución, de tal manera puedan sobrellevar una vida equilibrada tanto de laboral como de familiar.

REFERENCIAS

- Carrasco, D. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Carrillo, A. (2015). Poblacion y muestra. 35.
- Chiavenato , I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-deltalentohumano-chiavenato.pdf>
- Chumpitaz, J. (2017). *Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Cueva, F. (2017). *Calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras asistenciales en el Centro Médico Naval – 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Davis, K., & Newtron, J. (2013). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: Mac Graw – Hill Interamericana S.A.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Educación.
- Fernandez, A. M. (2007). *Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria*. Soria: Index.
- Fernandez, A., Cuairan, M., & Curbelo, R. (2016). Calidad de vida profesional de enfermería en urgencia de un hospital . *Enfermería Global* , 42.
- Franklien, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional enfoque para América Latina*. Mexico: Pearson educación.
- Frias, E., & Acuña, J. (2020). Worker quality of life: The case of Latin America. 5, 6. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/234/46

- Gonzalez, B. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO. *Ciencia & Trabajo*, 332-340.
- Granados , I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*, 14.
- Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora Barcelona*. [Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona]. Barcelona: Universidad de Barcelona. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/404610#page=1>
- Guzman, M., Vicente, A., & Méndez, P. (2019). *Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva*. México: Revista Research. Obtenido de <https://www.saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico.
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGraw-Hill Education .
- Huaman, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*. [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Cusco: Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37559/huaman_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huaycochea, A. (2016). *Calidad de vida laboral y su relación con la eficiencia organizacional en los hoteles de tres estrellas de la ciudad del Cusco – 2014*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/2813>
- Huerta, P., & Pedrajas, L. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Ciencias Sociales*, 20.

<http://bibliopsi.org/docs/materias/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20prieto%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>

Jokinen, E., & Heiskanen, T. (2013). Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong HRM system. *Procedia-social and behavioral sciences*, 81,131-141. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.401>

Matabanchoy, S., Alvares, K., & Riobamba, O. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador:Revisión del tema entre 2008-2018. *Articulo de revision*, vol.21(n.1), 12. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-71072019000200176&lng=en&nrm=iso&tlng=es

MINSA. (2011). *Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud*. Lima, Peru: MINSA.

Moscoso, G. (2019). *Propuesta de un proceso de calidad de vida laboral para mejorar el desempeño de los colaboradores en la zonal Cusco de Provias nacional, año 2016*. [Tesis de licenciatura- Universidad Señor de Sipan]. Cusco: Universidad Señor de Sipan. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5607/Moscoso%20Zambra%20Genny.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muntané, J. (23 de Octubre de 2013). *Introducción a la investigación básica*.

Newtron, A. (2013). *Desempeño Laboral*. Madrid: Civitas.

OMS. (2011). Introduction, administration, scoring and generic versión of the assessment. *Programa de Salud Mental OMS WHOQOL*, 23.

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid-España: Pearson Prentice Hall.

Paltan, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo.

Segurodo, A., & Argullo, E. (2007). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social- Actualizado. *Psicothema*.

Stephen, R., & Coutler, R. (2005). *The working and life*. San Diego: McGraw.

- Torres, S. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. Cusco: Universidad Andina del Cusco. Obtenido de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1697/3/Steffani_Tesis_bac_hiller_2017.pdf
- Vilca, J. (2018). *Calidad de vida laboral del personal de salud de una Institución Pública, según sus características ocupacionales 2018*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. Lima: Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14509/Vilca_ZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yupanqui, C. (2019). *Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el Servicio de Emergencia del INEN – 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener], Lima. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3040/TESSIS%20Yupanqui%20Camilo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 3: Matriz de operacionalización

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE TRABAJADORES EN EL SERVICIO DE GINECOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO– 2020.”				
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Calidad de vida laboral	Es un proceso a través del cual una organización responde a la necesidad de los empleados para desarrollar mecanismos que les permitan compartir completamente, en la toma de decisiones, el diseño de sus vidas de trabajo” (Huerta & Pedrajas, 2011).	Las dimensiones de la calidad de Vida laboral son: soporte institucional; seguridad e integración al puesto de trabajo; y satisfacción por el mismo; identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral, el desarrollo personal logrado; así como la administración de su tiempo libre (Gonzalez, 2010)	Soporte institucional: Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo (Gonzalez, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trato de los superiores ▪ Indicaciones claras ▪ Retroalimentación de resultados
			Integración del puesto de trabajo: La inserción del trabajador en el trabajo como una de las partes que corresponde e incluye aspectos de pertinencia y motivación y ambiente de trabajo (Gonzalez, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de procedimientos ▪ Acceso a capacitaciones ▪ Salario suficiente
			Seguridad en el trabajo: Característica del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución (Gonzalez, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trato con los compañeros ▪ Conflictos resueltos a través de diálogos ▪ Logro de metas institucionales
			Satisfacción por el trabajo: Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo (Gonzalez, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funciones diferidas ▪ Uso de habilidades y potencialidades ▪ Reconocimiento por el trabajo
			Bienestar logrado a través del trabajo: Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo (Gonzalez, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación con los objetivos institucionales ▪ Disfrute de habilidades y destrezas en las actividades laborales ▪ Contribución del trabajo con la buena imagen de la institución
			Desarrollo personal: Proceso de incremento de aspectos personales, relacionados con la actividad laboral (Gonzalez, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento de los clientes ▪ Posibilidad de mejorar el nivel de vida ▪ Satisfacción personal alcanzado
			Administración del tiempo libre: Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales (Gonzalez, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidad de llevar el trabajo a casa ▪ Actividades laborales y la convivencia familiar ▪ Interferencia del trabajo con el cuidado de la familiar

Desempeño	El desempeño es el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales (Franklien & Krieger, 2011).	Según el Ministerio de salud as dimensiones del desempeño se evalúan a partir de las competencias cognitivas, actitudinales y sociales y la capacidad técnica (MINSa, 2011)	Competencias cognitivas: Conjunto de habilidades de operaciones mentales, en el que la persona íntegra la información adquirida a través de los sentidos, en una estructura de conocimiento que tenga sentido para él (MINSa, 2011).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Espíritu emprendedor e innovador. ▪ Solución de problemas. ▪ Capacidad de organización y planificación
			Competencias actitudinales y sociales: Son aquellas características que tienen determinadas personas que hacen que su comportamiento sea especialmente satisfactorio en el entorno empresarial u organizativo en el que se desarrollan (MINSa, 2011).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente. ▪ Compromiso ético ▪ Trabajo en equipo
			Competencias de capacidad técnica: Son aquellas características que tienen determinadas personas que hacen que su comportamiento sea especialmente satisfactorio en el entorno empresarial u organizativo en el que se desarrollan (MINSa, 2011).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hábitos de pensamiento. ▪ Actitud frente al trabajo



Anexo 4: Instrumento de aplicación

INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Instrumento de aplicación de calidad de vida laboral

Los siguientes cuestionarios servirá como técnica de investigación para poder recolectar información importante con el objetivo de determinar de qué manera influye la calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020, para lo cual se le pide a usted que pueda contestar las siguientes preguntas de manera simple.

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL CVT-GOHISALO

ESCALA				
NADA SATISFECHO	POCO SATISFECHO	MODERADAMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
NS	PS	MDS	S	MYS
0	1	2	3	4

EDAD:

ESTADO CIVIL:

SEXO:

- a) Masculino
- b) Femenino

Nro.	ITEMS	NS	PS	MDS	S	MYS
		0	1	2	3	4
1	El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es					
2	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es					
3	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
4	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo.					
5	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo.					
6	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.					
7	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
8	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
9	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral.					
10	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo.					
11	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas.					
12	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.					
13	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.					
14	En mi organización se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
15	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es					
16	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
17	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas					
18	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
19	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					

20	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
21	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.					
22	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.					
23	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.					
24	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta organización					
25	Por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo me siento					
26	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es					
27	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento...					
28	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es					
29	Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución es...					
30	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es...					
31	Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es...					
32	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es...					
33	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.					
34	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.					
35	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.					
36	En la organización para la que trabajo se respetan mis derechos laborales					
37	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					

38	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.					
39	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
40	Con respecto a la forma de contratación con la que cuento en este momento me siento...					
41	Con relación a la duración de mi jornada de trabajo me siento...					
42	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me siento...					
43	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es...					
44	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es					
45	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es...					
46	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es...					
47	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
48	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es...					
49	La satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es					
50	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
51	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
52	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
53	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral de acceder a cursos de capacitación.					
54	Me siento identificado con los objetivos de la organización.					
55	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
56	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).					

57	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).					
58	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos por parte de la institución					
59	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
60	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
61	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi organización, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.					
62	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.					
63	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente.					
64	Las oportunidades de ascensos en mi organización se dan con base a mi curriculum y no a influencias					
65	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la organización ante sus usuarios					
66	Considero que el logro de satisfacción personal que he alcanzado se debe a mi trabajo en la organización.					
67	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
68	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.					
69	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					
70	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
71	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.					
72	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.					
73	Recibo de parte de los usuarios o clientes de la organización, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable calidad de vida laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de calidad de vida laboral CVT-GOHISALO
Autor:	Gonzales Vicente
Adaptado:	Alvarez Cochapari Irma Beatriz
Objetivo:	Medir la calidad de vida laboral
Año:	2020
Aplicación:	Individual
Unidad de análisis:	Al profesional de enfermería y técnicos del servicio de ginecología del Hospital Regional del Cusco
Ámbito de aplicación:	Hospital Regional del Cusco
Tiempo estimado:	30 minutos
Estructura:	73 preguntas
Escala de medición:	Nada satisfecho, poco satisfecho, moderadamente satisfecho , muy satisfecho
Confiabilidad:	0.95

CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO-MINSA

EDAD:

ESTADO CIVIL:

SEXO:

c) Masculino

d) Femenino

ESCALA			
NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
0	1	2	3

Nro.	Desempeño laboral	Nunca	Algunas veces	Frecuente	Siempre
		0	1	2	3
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12	¿Respeto la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?				
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				

18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable desempeño laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de desempeño laboral-MINSA
Autor:	Chumpitaz Jenny
Adaptado:	Alvarez Cochapari Irma Beatriz
Objetivo:	Medir el desempeño laboral
Año:	2020
Aplicación:	Individual
Unidad de análisis:	Enfermeras y Técnicos del servicio de ginecología del Hospital Regional del Cusco
Ámbito de aplicación:	Hospital Regional del Cusco
Tiempo estimado:	15 minutos
Estructura:	21 preguntas
Escala de medición:	Nunca, algunas veces, frecuentemente, siempre
Confiabilidad:	0,93

Anexo 5: Calculo de tamaño muestral

La muestra fue obtenida mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95% (1.96) y un margen de error del 5% (0.05) siendo un total 400 trabajadores asistenciales tanto enfermeras como técnicos en enfermería dentro del Hospital Regional del Cusco.

La muestra se obtuvo mediante la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z^2 p * q}{(N - 1)E^2 + Z^2 p * q}$$

En donde:

- n = tamaño de la muestra
- N = Personal enfermero
- Z = nivel de confianza (1.96)
- P = probabilidad de éxito acerca de las preguntas y respuestas representada por el 50% es decir el 0.5
- Q = probabilidad de fracaso representada por el 50% es decir el 0.5
- E = Margen de Error (+/- 5% = 0.05)

$$n = \frac{400 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(399)0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 197$$

Considerando una muestra de 197

Anexo 6: Validación de instrumentos

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI_

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

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

02 de febrero del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Pachas Barrionuevo Flor de María

DNI: 08202310

Especialidad del validador: Experto en salud pública Auditor interno de servicios de salud, Magister en Estomatología.

12 de octubre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SL

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

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

DNI: 06057191

10 de octubre del 2020

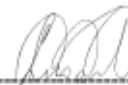
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

--



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPETENCIAS COGNITIVAS								
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?	X		X		X		
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?	X		X		X		
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?	X		X		X		
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?	X		X		X		
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?	X		X		X		
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?	X		X		X		
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?	X		X		X		
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?	X		X		X		
COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y SOCIALES								
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?	X		X		X		
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?	X		X		X		
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?	X		X		X		
12	¿Respeta la privacidad del paciente?	X		X		X		
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?	X		X		X		
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?	X		X		X		
15	¿Respeta las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?	X		X		X		
COMPETENCIAS DE CAPACIDAD TÉCNICA								
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?	X		X		X		
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?	X		X		X		
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?	X		X		X		
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	X		X		X		
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?	X		X		X		
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

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

02 de febrero del 2021.

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

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



Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPETENCIAS COGNITIVAS								
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?	X		X		X		
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?	X		X		X		
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?	X		X		X		
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?	X		X		X		
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?	X		X		X		
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?	X		X		X		
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?	X		X		X		
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?	X		X		X		
COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y SOCIALES								
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?	X		X		X		
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?	X		X		X		
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?	X		X		X		
12	¿Respeto la privacidad del paciente?	X		X		X		
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?	X		X		X		
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?	X		X		X		
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?	X		X		X		
COMPETENCIAS DE CAPACIDAD TÉCNICA								
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?	X		X		X		
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?	X		X		X		
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?	X		X		X		
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	X		X		X		
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?	X		X		X		
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Pachas Barrionuevo Flor de María DNI: 08202310

Especialidad del validador: Experto en salud pública Auditor interno de servicios de salud, Magister en Estomatología.

12 de octubre del 2020.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPETENCIAS COGNITIVAS								
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?	X		X		X		
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?	X		X		X		
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?	X		X		X		
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?	X		X		X		
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?	X		X		X		
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?	X		X		X		
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?	X		X		X		
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?	X		X		X		
COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y SOCIALES								
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?	X		X		X		
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?	X		X		X		
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?	X		X		X		
12	¿Respeta la privacidad del paciente?	X		X		X		
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?	X		X		X		
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?	X		X		X		
15	¿Respeta las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?	X		X		X		
COMPETENCIAS DE CAPACIDAD TÉCNICA								
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?	X		X		X		
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?	X		X		X		
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?	X		X		X		
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	X		X		X		
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?	X		X		X		
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Donet Orrego Luis Manuel DNI: 06057191
Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud

10 de octubre del 2020.



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Anexo 7: Confiabilidad de los instrumentos

ALPHA DE CRONBACH CALIDAD DE VIDA LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	73

ALPHA DE CRONBACH CALIDAD DESEMPEÑO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	21

Anexo 8. Consentimiento informado

Yo, Irma Beatriz Alvarez Cochapari estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada: Calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020. Con el objetivo de: Determinar de qué manera influye la calidad de vida laboral en el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco en la región del Cusco - 2020, por lo que solicito su autorización en la participación de la presente investigación, es importante indicarle que todo lo que se recoja como información será únicamente utilizada como dato estadístico para el análisis de los resultados y se guardará confiabilidad de la información brindada.

Muchas gracias por su comprensión y participación en este estudio.

Documento de Identidad:-----

Anexo 9: Matriz de consistencia

TÍTULO: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE TRABAJADORES EN EL SERVICIO DE GINECOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO– 2020.

AUTOR: Lic. Alvarez Cochapari, Irma Beatriz

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el soporte institucional y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre seguridad en el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la integración del puesto de trabajo y</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre soporte institucional y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020</p> <p>Conocer la relación que existe entre la seguridad en el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre la integración del puesto de</p>	<p>Hipótesis general: (de existir) Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación significativa y directa entre el soporte institucional influye y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.</p> <p>Existe una relación significativa y directa entre la seguridad en el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020,</p>	<p>Variable/categoría 1: Calidad de vida laboral</p> <p>Definición conceptual: La calidad de vida laboral es un proceso a través del cual una organización responde a la necesidad de los empleados para desarrollar mecanismos que les permitan compartir completamente, en la toma de decisiones, el diseño de sus vidas de trabajo” (Huerta & Pedrajas, 2011).</p> <p>Definición operacional: Las dimensiones de la calidad de Vida laboral son: soporte institucional; seguridad e integración al puesto de trabajo; y satisfacción por el mismo; identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral, el desarrollo personal logrado; así como la administración de su tiempo libre (Gonzalez, 2010)</p>	
			Dimensiones/Subcategorías (definir)	Indicadores
			Soporte institucional	Trato de los superiores Indicaciones claras Retroalimentación de resultados
			Seguridad en el trabajo	Diseño de procedimientos Acceso a capacitaciones Salario suficiente

<p>el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco - 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la administración del tiempo libre y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del</p>	<p>trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020</p> <p>Conocer la relación que existe entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020.</p> <p>Analizar la relación que existe entre el desarrollo personal y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020.</p> <p>Conocer la relación que existe entre la administración del tiempo libre y el desempeño de los</p>	<p>Existe una relación significativa y directa entre la integración del puesto de trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020.</p> <p>Existe una relación significativa y directa entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020.</p> <p>Existe una relación significativa y directa entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.</p> <p>Existe una relación significativa y directa entre el desarrollo personal y el desempeño de los trabajadores en el servicio de</p>	<p>Integración del puesto de trabajo</p> <p>Satisfacción por el trabajo</p> <p>Bienestar logrado a través del trabajo</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Administración del tiempo libre</p>	<p>Trato con los compañeros</p> <p>Conflictos resueltos a través de diálogos</p> <p>Logro de metas institucionales</p> <p>Funciones diferidas</p> <p>Uso de habilidades y potencialidades</p> <p>Reconocimiento por el trabajo</p> <p>Identificación con los objetivos institucionales</p> <p>Disfrute de habilidades y destrezas en las actividades laborales</p> <p>Contribución del trabajo con la buena imagen de la institución</p> <p>Reconocimiento de los clientes</p> <p>Posibilidad de mejorar el nivel de vida</p> <p>Satisfacción personal alcanzado</p> <p>Necesidad de llevar el trabajo a casa</p> <p>Actividades laborales y la convivencia familiar</p> <p>Interferencia del trabajo con el cuidado de la familiar</p>
--	---	--	---	---

Hospital Regional del Cusco - 2020?	trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020.	Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020. Existe una relación significativa y directa la administración del tiempo libre y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.	Variable/categoría 2: Desempeño Definición conceptual: El desempeño es el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales (Franklin & Krieger, 2011). Definición operacional: Según el Ministerio de salud las dimensiones del desempeño se evalúan a partir de las competencias cognitivas, actitudinales y sociales y la capacidad técnica (MINSA, 2011).		
			Dimensiones	Indicadores Ítems	Niveles o rangos
			Competencias cognitivas Competencias actitudinales y sociales Competencias de capacidad técnica	Espíritu emprendedor e innovador. Solución de problemas. Capacidad de organización y planificación Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente. Compromiso ético Trabajo en equipo Hábitos de pensamiento. Actitud frente al trabajo	Nivel bajo Nivel medio Nivel alto
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN (sustentado)	POBLACIÓN Y MUESTRA (sustentado)				
TIPO - ALCANCE: Correlacional La investigación es correlacional porque se pretende encontrar la relación o interacción entre las variables de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista “Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se	POBLACIÓN: La población está determinada por los trabajadores del servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco tanto profesional como técnico. Actualmente se posee 30 trabajadores asistenciales tanto				

<p>cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones” (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014).</p> <p>DISEÑO: Diseño no experimental</p> <p>Sera de diseño no experimental porque no se podrá influir deliberadamente, en las variables puesto que se consideran dependientes de la actividad humana individual por lo que no se podrán influir en ellas, solo conocer su relación entre ellas.</p> <p>MÉTODO: Hipotética deductiva</p> <p>El método será deductivo puesto que se pretende la revisión teórica de las variables de estudio para posteriormente formular una hipótesis que permita ser contrastada con la realidad objetiva.</p>	<p>enfermeras como técnicos en enfermería.</p> <p>TIPO DE MUESTREO:</p> <p>Se realizará un muestreo censal debido a que se tomará en cuenta toda la población que serás 30 trabajadores.</p>		
---	---	--	--

Anexo 11: Autorización del establecimiento de salud



MINISTERIO DE SALUD
GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CUSCO
HOSPITAL DE APOYO DEPARTAMENTAL CUSCO
JEFA DE DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



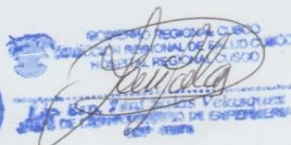
PROVEIDO FAVORABLE

Vista la solicitud presentada por la Lic. **Irma Beatriz Alvarez Cochapari**. Identificada con DNI: 05070315, estudiante de la Maestría de Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad Cesar Vallejo, quien solicita autorización para la aplicación de instrumento de investigación (encuesta virtual) **Influencia de la calidad de vida laboral en relación al desempeño de los trabajadores en el Servicio de Ginecología del Hospital regional del cusco en la región del Cusco-2020.**

ESTA JEFATURA DA PROVEIDO FAVORABLE

Se expide el presente proveído a solicitud de la interesada.

Cusco 12 de Noviembre del 2020



Anexo 12: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida laboral	,161	30	,046	,890	30	,003
Desempeño	,319	30	,000	,762	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El valor obtenido en la prueba de Kolmogórov-Smirnov y Shapiro-Wilk para la variable calidad de vida laboral, el valor de la probabilidad “p-value” de significancia del estadístico de $P=0.003$ (sig bilateral), dicho resultado es menor a 0.05, se decide aceptar la hipótesis alterna H_a ; es decir, la distribución de las variables de estudio difiere de la distribución normal.

Por otro lado, el valor obtenido en la prueba de Kolmogórov-Smirnov y Shapiro-Wilk para la variable desempeño, el valor de la probabilidad “p-value” de significancia del estadístico de $P=0.000$ (sig bilateral), dicho resultado es menor a 0.05, se decide aceptar la hipótesis alternativa H_a ; es decir, la distribución de las variables de estudio difiere de la distribución normal.

Conclusión de la prueba de normalidad

En vista que la significancia estadística con el valor “p-value” es menor a 0.05 tanto en las pruebas de Kolmogórov-Smirnov como de Shapiro-Wilk se rechazó el H_0 y acepta la H_a . Por lo tanto, se concluye que la distribución de la variable de datos en heterogénea, la explicación radica en que las puntuaciones de los instrumentos provienen de escalas de respuesta ordinal.