



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del
Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid - 19.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Horna Valverde, Marisabel (ORCID: 0000-0001-8810-2607)

ASESORA:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (ORCID: 0000-0001-5099-1314)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

TRUJILLO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios:

Con amor y fe, por ser la luz que guía mi camino, gracias por tu bendición e infinita misericordia y por ayudarme a transformar los obstáculos en oportunidades.

A mi madre:

Por ser el mejor ejemplo de superación, estimulándome a seguir adelante a pesar de las dificultades; gracias por los valores y las enseñanzas impartidas.

A mi esposo:

Por su amor y compañía brindándome su apoyo incondicional en todo momento para seguir creciendo profesionalmente.

A mis hijos:

El mejor regalo de la vida, por ser la mayor fuente de motivación para mi superación y por brindarme su amor, sus alegrías y ocurrencias.

Marisabel Horna Valverde

AGRADECIMIENTO

A Dra. Miryam Lora Loza

Por su acertado y eficiente asesoramiento, destacando su disponibilidad y valioso aporte para el desarrollo y culminación de esta investigación.

A la Universidad César vallejo

Por la oportunidad de alcanzar un logro más en mi carrera profesional, gracias a los docentes por sus valiosas enseñanzas y sus acertadas orientaciones que enriquecerán nuestra labor profesional.

A mi gran amiga y colega Maura Muñoz

Por incentivarme a continuar con mi desarrollo profesional, así como también por su apoyo en esta investigación.

Al Hospital Distrital Jerusalén

Por haber autorizado la realización de esta investigación y a mis compañeros de trabajo por su valiosa participación.

Marisabel Horna Valverde

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra, muestro, unidad de análisis.....	18
3.3.1. Población.....	18
3.3.2. Muestra	19
3.3.3. Muestreo	19
3.3.4. Unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de datos, ficha técnica	19
3.5. Procedimiento de recolección de datos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas		Nº
Tabla 1	<i>Relación entre la calidad de vida laboral con el desempeño laboral en el trabajador del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos COVID-19.</i>	25
Tabla 2	<i>La Calidad de Vida Laboral de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de COVID – 19.</i>	26
Tabla 3	<i>El Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de COVID – 19.</i>	27
Tabla 4	<i>Relación entre apoyo directivo con el desempeño laboral en el trabajador del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos COVID-19.</i>	28
Tabla 5	<i>Relación entre carga de trabajo con el desempeño laboral en el trabajador del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos COVID-19.</i>	29
Tabla 6	<i>Relación entre motivación intrínseca con el desempeño laboral en el trabajador del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos COVID-19.</i>	30

RESUMEN

En toda organización es primordial que la calidad de vida impacte favorablemente en el bienestar de quienes la conforman, y, por ende, en el óptimo desempeño y en la productividad o en los servicios que esta ofrece. En este contexto, el objetivo fue determinar la relación entre la Calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores del hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19. El tipo de investigación fue no experimental, descriptivo correlacional con diseño de corte transversal, para ello se aplicaron 2 cuestionarios estructurados con escala tipo Likert, y participaron el 100% del personal de salud (104 trabajadores) del hospital. Los resultados obtenidos mostraron que el personal de salud percibe una calidad de vida laboral de nivel medio (80,8%), así como también sus dimensiones apoyo directivo y carga de trabajo (63,5% y 62,5% respectivamente) y una alta motivación intrínseca (63,5%), y un desempeño laboral alto (77,9%). Se concluye, que existe una relación significativa ($p < 0,05$) entre las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral; y entre las dimensiones apoyo directivo y motivación intrínseca de la variable calidad de vida y el desempeño laboral.

Palabras clave: Calidad de vida laboral; desempeño laboral; personal de salud; carga de trabajo; motivación

ABSTRACT

In any organization it is essential that the quality of life has a favorable impact on the well-being of those who make it up, and, therefore, on the optimal performance and on the productivity or services it offers. In this context, the objective was to determine the relationship between the Quality of work life and the performance of the Jerusalem District Hospital workers in COVID-19 times, the type of research was non-experimental, descriptive correlational with a cross-sectional design. For this, 2 structured questionnaires with a Likert-type scale were applied, and 100% of the health personnel (104 workers) from the hospital participated. The results obtained showed that health personnel perceive a medium level quality of work life (80.8%), as well as its dimensions, managerial support and workload (63.5% and 62.5% respectively) and high motivation intrinsic (63.5%), and high job performance (77.9%). It is concluded that there is a significant relationship ($p < 0.05$) between the variables quality of work life and work performance; and between the managerial support and intrinsic motivation dimensions of the quality of life variable and job performance.

Keywords: Quality of working life; job performance; health personnel; Workload; motivation

I. INTRODUCCIÓN

El mundo globalizado vive profundas transformaciones de índole político, económico, tecnológico y socio cultural para adaptarse a situaciones nuevas, sobre todo frente a la crisis sanitaria y económica ocurrida ante la llegada del COVID-19 que constituye una amenaza a la salud pública y a los recursos para la subsistencia y el bienestar a largo plazo de gran parte de la población, reflejándose en un enorme sufrimiento humano que deja a la luz la vulnerabilidad de millones de personas, empresas y/o instituciones (Granero, 2017; OIT, 2020). Así, el sector salud no es indiferente a estos cambios, por el contrario, lo percibe en toda su magnitud, pues ante la lucha contra la nueva pandemia, el personal de salud se viene enfrentando diariamente a un trabajo con una intensa presión, la misma que incluye la exposición al virus, la alta posibilidad de enfermarse, a una deficiente protección, a experimentar sentimientos de frustración, a ser discriminado, a ser aislado, a lidiar con pacientes negativos, a perder contacto con familiares y al cansancio tanto físico como mental (Lozano, 2020).

Esta situación, además de repercutir en la calidad de atención brindada, las capacidades y habilidades del personal para tomar decisiones y su desempeño, también pueden ejercer un fuerte impacto en su bienestar y, por ende, en su calidad de vida. Ante ello, la Organización Mundial de la Salud sostiene que, debido a la atención a pacientes con COVID-19, los trabajadores sanitarios están sujetos a largas horas de trabajo, fatiga, agotamiento ocupacional, estigmatización, violencia física y psicológica y lesiones en la espalda por el manejo del paciente, es de suma importancia que los esfuerzos se sumen para mantenerlos física y mentalmente saludables optimizando su calidad de atención, optimizando entornos laborales seguros y saludables, reflejándose así, el derecho a unas condiciones de trabajo dignas (Cedrón, 2020; OMS, 2020).

Siendo el trabajo una actividad relevante en la vida, al ocupar gran parte de nuestro espacio y tiempo; pues, buena parte de nuestra existencia transcurre dentro de las organizaciones, bajo este contexto de pandemia, se hace necesario que el significado que asociamos a nuestras actividades laborales responda en gran medida a nuestra calidad de vida (Alves et al, 2013). Es así que el capital

humano se vuelve el componente más importante en una empresa u organización, para el logro de metas en forma eficaz y eficiente, cada vez hay mayor interés en estudios sobre como el nivel de productividad se relaciona con la conducta y comportamiento humano, pues se ha observado que la atención a los usuarios y la productividad puede ser influenciado negativamente por la ausencia de motivación, la insatisfacción y un deficiente desempeño del trabajador (Hernández, 2017).

En ese sentido, la Organización Panamericana de la Salud OPS (2019), en Latinoamérica, afirma que la concepción de calidad en el trabajo ha venido trascendiendo durante la historia, a pesar de que en la actualidad se busca dar más relevancia al ser humano en la institución, comprendiendo sus distintas dimensiones a medida que la atención en salud fue avanzando, aún se persigue eficiencia, disminución de costos con recurso humano. Por ello, según Cabezas (1998), sigue siendo de gran importancia para las entidades de salud prestar atención a los elementos que intervienen sobre la calidad de vida laboral, pues el trabajo, por ser una labor netamente humana, tanto individual como colectiva, demanda esfuerzo, aptitud, tiempo y voluntad a cambio de compensaciones económicas, psicológicas y sociales que retribuyen a sus necesidades; enfrentándose a los desafíos sanitarios asociados al COVID – 19, brindando atención al usuario de acuerdo al trato recibido por la institución donde se labora (Lozano, 2020).

Así, profesionales que laboran en países desarrollados tienen altas expectativas vinculadas, tanto a sus condiciones laborales como a la relación entre el trabajo con otras áreas importantes de la vida; tal como la familia, la formación, la sexualidad, la recreación, etc. (Cabezas, 1998). Mientras que, los profesionales de los países emergentes, deben subsistir dentro de un precario sistema sanitario, que permanentemente descalifica al recurso humano, con sueldos poco dignos; sin embargo, a pesar de ello luchan por mantenerse en su puesto (Nasetta, 2013).

Frente a la crisis sanitaria global generada por el nuevo Coronavirus, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020a y 2020b) fue el primer organismo internacional en pronunciar un incremento del desempleo en el mundo afectaría a 24,7 millones de personas de diversos escenarios (Heras, 2020), siendo

uno de estos, el sector salud, en donde, hacia la mitad del primer semestre del año en curso, alrededor del 40% del personal sanitario sería sustituido o removido de sus puestos y otro grupo, estaría gestionando su cese de labores por ser consideradas personas vulnerables y con alto riesgo de enfermar (OIT, 2020).

Las incertidumbres ante la evolución de la pandemia y la implementación de nuevas políticas influyen directamente en las previsiones en el sector salud (OIT, 2020). Las políticas de desarrollo organizacional en servicios de salud adoptadas por América Latina y el Caribe están orientadas a alcanzar un desarrollo sostenible, a través de la racionalización económica; por ello, el Banco Mundial dirige y avala las políticas fomentadas por la OMS, adoptando una nueva cultura laboral que busca mayor eficiencia, competitividad y evaluación por resultados; y así responder a la demanda creciente de usuarios más conscientes de sus derechos. Estas deficiencias aún no han sido resueltas; por el contrario, se agudizaron frente a esta pandemia; pues, de no invertirse en recurso humano y cultura organizacional ningún objetivo se logra con una desmotivada e insatisfecha fuerza laboral (Lumbreras et al, 2019).

Así mismo, en Perú, estas deficiencias ya existentes en el sistema de salud, se hicieron más notables con la llegada del COVID-19, incrementándose la necesidad de una gestión eficiente, eficaz y efectiva, mediante el máximo aprovechamiento de recursos y el fomento de entornos laborales que faciliten el desempeño profesional de sus miembros para responder a la demanda de pacientes (OMS, IFRC y OCHA, 2020). Las inseguridades causantes de temores y pánicos provenientes de la conducta social del personal provocaron instituciones con pobre capacidad de respuesta ante el COVID-19 (Basol, Roozenbeek y Van der Linden, 2020). Por ello, frente a la pandemia el gobierno adoptó medidas para contener la expansión del virus (Espinoza, 2020), las mismas que no fueron lo suficientemente acertadas, dejando en su más mínima expresión al desempeño laboral (Cedrón, 2020), siendo una de ellas la compensación económica al personal sanitario con el propósito de paliar sus angustias y/o comportamientos egoístas generados por el impacto del COVID-19 en sus vidas (OPS/CEPAL, 2020).

El recurso humano de los establecimientos de salud, se encontraban casi en un 100% con mucha incertidumbre, pues no estaban preparados para enfrentar una situación de esta naturaleza, especialmente sin la implementación de protección y equipamiento que se necesitaba, constituyendo una verdadera emergencia laboral (Cedrón y Lora,2020). En ese sentido, las condiciones laborales del personal de salud fueron complicándose, especialmente por la responsabilidad que recaía en ellos, mayor concentración, desarrollo de nuevas destrezas y competencias y adquisición de conocimientos nuevos para dar una atención de calidad a sus usuarios, dentro de un contexto donde el impacto causado por el Covid – 19 incrementó la complejidad de la atención, la carga de trabajo, la inestabilidad laboral y la presión asistencial; lo que repercute en su bienestar y desempeño (Pachas, 2016).

En este contexto de emergencia sanitaria , al igual que en otras entidades de salud, en el Hospital Distrital Jerusalén, se observó situaciones similares de sobrecarga laboral para el personal de salud, saturado de trabajo, teniendo que asumir nuevas tareas dentro de un contexto que no ofrece la seguridad de realizar un trabajo acorde a las necesidades de nuestros usuarios; pues, además de sufrir los frecuentes cambios de directores, con la falta de seguridad en la gestión y en la continuidad de proyectos y metas con bajas coberturas, también trabajan en horarios inadecuados, con limitada entrega de equipos de protección y con poco trabajo en equipo. Todo ello provocaría que el personal perciba su calidad de vida en el trabajo como adversa, porque están expuestos a múltiples factores de riesgo que amenazan su bienestar tanto físico y mental, situación que podría asociarse a los reclamos de usuarios y sus familiares por el desempeño laboral. Además, aún no se cuenta con mediciones anteriores de calidad de vida de vida laboral ni del nivel de desempeño, sabiendo que son temas importantes, sobre todo cuando se busca abordar la problemática institucional con el fin de encontrar mecanismos que ayuden un buen manejo de las mismas dentro del establecimiento hospitalario. Ante lo expuesto, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre Calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19?

Asimismo, la investigación se justifica teóricamente, porque permitió analizar los elementos de calidad de vida laboral y desempeño laboral de acuerdo a teorías

de investigadores como Cabezas y Chiavenato, quienes permitieron explicar y fundamentar las variables del estudio; así como, el de determinar el comportamiento del fenómeno de la COVID-19 y sus consecuencias para el personal de salud. Como justificación práctica explicó las correlaciones entre calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores mediante la descripción de razones cruzadas de la relación entre ellas, y así, en el Hospital Distrital Jerusalén, los directivos contarán con herramientas para la implementación de estrategias que ayuden a aumentar y/o mejorar el desempeño laboral del personal en general y ofertar al usuario un mejor servicio. Para su justificación metodológica, el desarrollo de la investigación requiere medición, por lo que, se aplicó un estudio descriptivo correlacional para explicar lo que sucede con la relación entre calidad de vida laboral y desempeño en medio de una situación emergente que evoluciona rápidamente. Y, finalmente, en relación a la justificación social, es importante el abordaje del desempeño de los trabajadores en la medida en que la atención brindada y su óptimo desempeño repercuten en la satisfacción percibida por los pacientes, contribuyendo al progreso de una sociedad con una mejor calidad en salud.

El comportamiento de los componentes de esta realidad problemática permite sostener la hipótesis: Existe una relación significativa entre Calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19. Además, se planteó como Objetivo General: Determinar la relación entre Calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19. Y como objetivos específicos: Identificar el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19. Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital distrital Jerusalén en tiempos COVID-19. Establecer la relación que existe entre apoyo directivo y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19. Establecer la relación que existe entre carga de trabajo y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19. Establecer la relación que existe entre motivación intrínseca y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19.

II. MARCO TEÓRICO

En esta sección, se revisan los productos empíricos relacionados al tema de investigación que han sido escogidos para utilizar sus aportes; pues al exponer las variables de estudio nos permite plasmar los criterios de valoración y, así mismo, abordar la realidad problemática ubicándola dentro de nuestro contexto. Entre los trabajos que anteceden a este estudio; tenemos en el contexto internacional la investigación realizada por Granero (España, 2017) con objetivo general de evaluar la calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería del área de emergencia del hospital de Barcelona, con una muestra probabilística de 1760 enfermeras, estudio no experimental en el cual utilizó un cuestionario para obtener la información. Los resultados encontrados fueron: relaciones interpersonales 48%, prevención de riesgos 50%, reconocimiento 43%, organización en el trabajo 44% y la carga laboral 70%, concluyéndose que ha disminuido la calidad de vida del profesional de enfermería del hospital de Barcelona.

Asimismo, tenemos a Lumbreras (México, 2019) con su investigación: Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México, utilizó un diseño transversal con 866 participantes, entre profesionales y directivos de hospitales públicos de Tlaxcala y de la Ciudad de México, en donde la calidad de vida laboral (CVL) fue medida a través de instrumento previamente validado, el Desempeño organizacional (DO) consta de 34 indicadores y la Gestión directiva (GD) mediante un instrumento elaborado. Obtuvo como resultado puntajes significativamente menores de CVL, DO y GD en los trabajadores de Tlaxcala, que el 69% de los participantes con elevada CVL presenta un adecuado DO. Concluyó que una adecuada GD se relaciona con una CVL superior, siendo una variable interviniente en la relación positiva existente entre CVL y DO.

Por su parte, Pedraza (Colombia, 2016) Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del personal asistencial de una institución de salud de segundo nivel para evaluar relación existente entre ambas variables, mediante un diseño descriptivo correlacional, utilizando la escala de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional [CVP-35] contando con la participación

de 62 trabajadores. Obteniendo como resultado una alta severidad del síndrome (38.7%) en los participantes; donde la realización personal de alto nivel ligada a la motivación intrínseca fue un factor protector frente a la alta carga laboral y el escaso apoyo directivo. Dando por conclusión la importancia de una dirección más enfocada en las personas acompañada de una eficiente gestión en las instituciones de salud.

También tenemos a Bustamante (Chile, 2020) que buscó determinar la percepción de la calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores de nueve establecimientos de atención primaria de salud en la zona céntrica de Chile, mediante un estudio descriptivo y correlacional, de diseño transversal, aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO, de 74 ítems a una muestra conformada por 303 participantes. Obtuvo por resultados que cinco factores determinan la CVL, siendo las relaciones que tienen una incidencia mayor los constructos de seguridad y trabajo, apoyo y reconocimiento institucional frente a desarrollo e integración; además de ellos la recreación y la familia y el bienestar laboral tienen una incidencia menor. Concluyendo que entre las variables que influyen en la percepción de CVL existe relación positiva y significativa.

Finalmente, encontramos a Pérez (México, 2013) quien desarrolló una investigación en un hospital público de Ciudad Victoria Tamaulipas, que dispuso una muestra de 40 enfermeras y 30 médicos, con el objetivo de encontrar la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral, obteniendo como resultados que existe una relación positiva significativa entre compromiso normativo, el desempeño y capacitación en médicos; y una relación negativa entre el compromiso organizacional, las aptitudes y la calidad de atención en las enfermeras. Con ello, concluyó que una mayor proporción de enfermeras y médicos cuentan con insuficiente capacitación, propiciando una baja calidad en la atención y proveen pocas estrategias ante el cambio.

En el contexto nacional, destacamos a López (2018) en cuya investigación buscó identificar la relación existente entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia en Lima. Llevó a cabo un estudio de enfoque cuantitativo,

descriptivo correlacional, mediante la técnica de la encuesta aplicó cuestionarios a 50 enfermeras del centro quirúrgico. Los resultados obtenidos fueron una relación positiva y considerable entre las variables de estudio ($\rho=,732$; $p<0,05$). Los mismos que hicieron concluir que a más calidad de vida laboral más desempeño laboral.

Así también, Moreno (2016), en la tesis Calidad de vida y Desempeño laboral en profesionales de la salud de la Institución Prestadora de servicios de salud Pro-Lima, tuvo como objetivo conocer la relación entre ambas variables, utilizó la encuesta WHOQOL-BREF y la aplicó a una población de 50 profesionales. El estudio fue cuantitativo, correlacional y obtuvo como resultado $Rho=0.210$ y $P=0.142$, concluyendo que entre las variables no existe una relación significativa.

Del mismo modo, Herrera (2016), en el estudio titulado Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, con el fin de determinar si existe la relación entre las mencionadas variables, abordó una investigación tipo cuantitativo correlacional, con una muestra conformada por 103 enfermeras y recogiendo los datos mediante un cuestionario. Obtuvo como resultado entre los participantes una calidad de vida laboral de nivel moderado, un clima laboral de nivel desfavorable y un desempeño laboral de nivel adecuado. Concluyó que existe relación significativa y moderada ($Rho=0,562$; $p=0,000$) entre las variables calidad de vida laboral y clima laboral y la variable dependiente desempeño laboral.

Por su parte, Alfaro y Valencia (2016) en su investigación sobre Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermera, Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa. Con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables, abordó un estudio descriptivo de diseño transversal. Aplicó un cuestionario a una población de 111 enfermeras, de las condiciones de trabajo y el instrumento "CVP-35", cuyos resultados demostraron que estadísticamente existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en este hospital.

Finalmente, en el contexto local tenemos a Miranda (2018) cuya investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo, para lo cual, abordó una investigación tipo descriptiva-correlacional, con diseño transversal donde participaron 84 profesionales. Obteniendo como resultados un alto nivel de motivación laboral (84,5%); alto nivel en las necesidades de logro, poder y afiliación y, un alto desempeño laboral. Concluyendo que existe una relación altamente significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral.

Los supuestos teóricos que comparten estas investigaciones es que la calidad de vida laboral constituye uno de los elementos claves para alcanzar un óptimo desempeño laboral, tomando en cuenta sus capacidades cognitivas, afectivas y psicomotoras, las mismas que apoyan el comportamiento organizacional con la perspectiva general de crear o adoptar nuevos métodos y formas de trabajo que puedan ser aplicados a todo trabajador y ante cualquier situación (Chiavenato, 2017).

Así mismo, en esta investigación se presentan los fundamentos científicos relacionados con el tema; como definiciones, teoría y sus elementos o dimensiones que respaldan al desarrollo del estudio. En ese sentido, al referirnos a la **Calidad de Vida Laboral (CVL)**, o profesional como es denominado por Cabezas (1998), se hace referencia a la valoración que el trabajador hace sobre las demandas inherentes a su labor y su capacidad percibida para hacerles frente, de tal manera que a lo largo de su vida alcanza un desarrollo óptimo no sólo a nivel profesional sino también a nivel personal y familiar. Generalmente, los factores que repercuten en la calidad de vida profesional permiten la agrupación de diversos elementos que poseen la capacidad para dar origen a mejores fuentes que propicien un desempeño gratificante y satisfactorio (Calderón et al., 2008).

Albanesi (2013) define a la calidad de vida como el ambiente y las condiciones laborales favorables que fomenta la satisfacción del empleado a través de recompensas, seguridad en el trabajo y mejores posibilidades de crecimiento profesional, y a su vez brindan una subjetiva sensación de bienestar, por las

características personales y sociales presentes; además, incluye todo aquello que impone el ámbito laboral, indistintamente se desenvuelva en instituciones públicas o privadas.

El concepto de calidad de vida laboral, toma un valor de suma importancia al momento de construir relaciones positivas en el trabajo, en primer lugar, porque la actividad laboral es primordial para el desarrollo personal; en segundo lugar, constituye un parte elemental del ciclo vital y, por último, porque ubica al trabajo como un componente esencial en el individuo por aportar a su desarrollo integral (Bustamante, 2020). Además de considerarse a la calidad de vida parte fundamental del desarrollo del ser humano, bajo el contexto de políticas organizacionales y tomando en cuenta los derechos humanos, también incluye los factores que inciden en su comportamiento como, por ejemplo, el sistema de trabajo, las herramientas de gestión, las estrategias corporativas, las políticas implementadas, su desempeño y la productividad (Cruz, 2017).

Al respecto de los componentes relacionados a la calidad de vida laboral cambian según las consideraciones de múltiples autores. Como: Herzberg et. Al. (1979) en su teoría bifactorial, señala que el ser humano posee 2 clases de factores autónomos; la primera conformada por factores Higienizadores que, a su vez, comprende la compensación equitativa, las condiciones del entorno, la tecnología, los recursos disponibles, las políticas de la empresa, las relaciones interpersonales en el trabajo, el tiempo de trabajo vs tiempo libre, el crecimiento de la carrera, la estabilidad en el empleo y la dirección de personas; y la segunda, vinculada a factores Motivadores que contiene características intrínsecas del propio trabajo como función, autorrealización personal, satisfacción laboral, utilidad del trabajo, reconocimiento, nivel de competencia, evaluación justa, grado de tensión y razonable carga de trabajo (Peiró, 1996).

También tenemos la teoría del Modelo E-R-G (Existencia – Relación – Crecimiento) de Alderfer, la cual es una adecuación al ámbito laboral de la doctrina de Maslow, cuyos cambios más resaltantes son: disminuye a tres los cinco niveles de menesteres de ese autor, debido a que toma en cuenta que algunos se solapan (menesteres de existencias (E): Incorporan las somáticas y de protección;

menesteres de relación (R): Incorporan las sociales y de identificación extrínseca; y menesteres de desarrollo (G): Incorporan las de autoestima y autorrealización; admite que, las necesidades alientan las ganas de complacer las de nivel superior, pero no necesariamente tienen que satisfacerse primero los menesteres del nivel inferior para que ingresen en juego las de un nivel superior; es más, de acuerdo con su hipótesis de frustración – regresión, si se frustra la complacencia de un nivel superior, se activa el menester inferior (Cedrón, 2020).

Hoy en día se considera a la calidad de vida laboral en un significado más amplio como un concepto integral e integrador, pues incluye la forma en que la experiencia de trabajo se produce teniendo en cuenta las condiciones objetivas (seguridad e higiene laboral) y subjetivas (el cómo percibe la condición laboral) (Poza y Prior, 1988). Es necesario resaltar que tanto los componentes subjetivos como los objetivos, a pesar de ser distintos, dependen entre sí y no pueden desprenderse en la práctica, en consecuencia, comprenderlos de forma integrada permitirá entender la concepción que tienen los trabajadores de salud, pues la apreciación de estas condiciones objetivas que experimentan dentro la organización da origen a la evaluación subjetiva que realiza el trabajador (Contreras, 2013).

Siguiendo esta perspectiva, la calidad de vida laboral está enfocada hacia la búsqueda del bienestar integral de los trabajadores por la institución en vez de orientarse solamente a aquellos aspectos vinculados al trabajo, para alcanzar los objetivos y metas asumidas por la organización (Sirgy, Efraty, Siegel y Lee, 2001). Queda demostrado que aquellas circunstancias que elevan la calidad de vida laboral de los trabajadores repercuten en su propia seguridad y satisfacción. Así mismo, las circunstancias laborales favorables garantizan un empleo seguro, brindan la oportunidad de desarrollar el talento humano y fortalece el crecimiento personal, convirtiéndose en componentes importantes para incrementar la efectividad y productividad organizacional (Adhikari, Hirasawa, Takakubo y Pandey, 2012).

En cuanto a las dimensiones de la calidad de vida laboral se vincula con una extensa diversidad de dimensiones relacionadas con la vida humana, que parte

desde las más esenciales (alimentos o seguridad) hasta las más altas (sentimiento de felicidad y autorrealización). Y a pesar de que existen personas pertenecientes a diferentes culturas pueden diferir de manera significativa respecto de que condiciones son indispensables para poseer una existencia adecuada, no lo hacen cuando valoran lo complacidos o felices que se encuentran (Abramo & Montero, 2000).

A pesar de existir diversos autores que proponen distintas dimensiones de la calidad de vida laboral, las propuestas por Cabezas (1998) en el ámbito de la salud son apoyo directivo, carga de trabajo y la motivación intrínseca. Definiéndose como apoyo directivo al conjunto de recursos que el profesional recibe por parte de las autoridades en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta su colaboración, el reconocimiento a su esfuerzo y trabajo; de esta manera, desarrollará su creatividad, expresará su sentir, adquirirá mayor autonomía, pues sus opiniones serán escuchadas y tomadas en cuenta.

Carga de trabajo hace referencia a la cantidad de tareas que tiene que cumplir el trabajador de salud en su puesto, donde la calidad de vida profesional puede alterarse en forma negativa como consecuencia de una excesiva carga laboral que amenaza su salud y la calidad de su desempeño por favorecer condiciones estresantes, falta de tiempo para la culminación de tareas y conflictos personales internos (Cabezas, 1998). Esta dimensión señala a la sobrecarga laboral como las exigencias de índole psicológica que deriva de la cantidad de trabajo establecida derivadas de la cantidad de trabajo, que es percibida como alta cuando en el mismo tiempo asignado se tiene que realizar un mayor trabajo (Moncada et al., 2005).

La motivación intrínseca, como dimensión de la calidad de vida laboral, describe a los recursos internos que la organización promueve, de manera que el trabajador potencia su creatividad, tiene conocimiento de los objetivos y tiene claro las tareas a realizar, permitiendo así dar mayor relevancia al trabajo, sentirse identificado con su empleo y valorado en su propio trabajo, en cooperación mutua con sus compañeros (Cabezas, 1998). De hecho, el profesional que siente que su trabajo contribuye a su crecimiento y bienestar mostrará más seguridad, confianza,

motivación que resultará en un desenvolvimiento más eficiente y mayor capacidad de afrontamiento ante cualquier situación estresante o adversa. Así, la motivación incluye las técnicas que demuestran la magnitud, orientación y perseverancia de los esfuerzos que efectúa el trabajador direccionado a un propósito determinado (Robbins, 2004).

En cuanto al concepto de desempeño laboral, encontramos muchas definiciones, como las conductas individuales que están dirigidas a dar cumplimiento a los objetivos organizacionales y, por ende, es el valor esperado por toda organización para alcanzar su efectividad a futura (Vielma, 2013).

Así, Chiavenato (2009) conceptualiza al desempeño como el conjunto de actividades o comportamientos que se perciben, observan, evalúan de un colaborador que a su vez son muy importantes para alcanzar los objetivos de una organización o empresa; en consecuencia, un eficiente desempeño se convierte en la fuerza más notable dentro de una organización. También define al desempeño como las competencias y destrezas individuales que el trabajador ejecuta para alcanzar los objetivos institucionales, que se hace visible mediante su comportamiento (Chiavenato, 2000).

Otros autores como Salas (2010) define al desempeño profesional como la conducta o comportamiento del trabajador, tanto profesional como interpersonal que son originadas en la atención integral de salud. Es posible que la calidad de servicios derive de la calidad del desempeño, haciéndose necesario examinar el grado de competencias, las características personales y de trabajo donde labora con la finalidad de establecer el nivel logrado, los problemas presentes y las acciones requeridas.

Mientras tanto, Smith (2006) manifiesta que en el sector público el desempeño de la fuerza laboral es sumamente crítico al tener un efecto inmediato en las prestaciones de servicios de salud que se reflejará en el bienestar de la población y del país. Pues en el ámbito de la salud, una fuerza laboral que actúa con un adecuado desempeño funcionará responsablemente, de manera eficiente y

justa alcanzando los mejores resultados, contando oportunamente con los recursos necesarios.

Como elementos del desempeño deben ser incluidos los factores actitudinales como: iniciativa, cooperación, disciplina, responsabilidad, creatividad, confianza, discreción, disposición, autorrealización y los factores operativos como: conocimiento del puesto, cantidad y calidad de trabajo, exactitud, liderazgo y trabajo en equipo. También existen otros elementos a tener en consideración como: recompensas, satisfacción con la asignación de actividades, capacidad en la realización de labores, capacitación y desarrollo del recurso humano, causas motivacionales y conductuales individuales, cultura organizacional, clima organizacional y aspiraciones del trabajador que afectan manera positiva o negativa al ejercicio profesional (Chiavenato, 2000).

Para Mayurí (2008), las teorías relacionadas al desempeño laboral se basan científicamente en las teorías de la motivación, destacando la teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow (1989; 1970) a la cual se suma los supuestos de la teoría de las necesidades de logro, poder y afiliación de McClelland (1970-1989) y la teoría de Herzberg (1974) de dos factores (motivación e higiene); las mismas que redefinen la estructura de la satisfacción de necesidades, pero no contemplan que las necesidades pueden variar entre un individuo y otro o suelen en el tiempo en el misma persona o grupo, provocando modificaciones en el comportamiento de los mismos (Cedrón ,2020).

Es necesario resaltar que es fundamental la medición del desempeño, pues las más importantes decisiones en una organización se derivan del desempeño individual, haciéndose necesario más investigaciones para demostrar como los diversos modelos de rendimiento interactúan (Sonnentag, Volmer y Spsychala, 2008). Los métodos de evaluación del desempeño no han sido recientemente creados, ya que existen a partir del momento que nace la concepción de una relación laboral; las mismas que han ido evolucionando para adecuarse a las nuevas necesidades de las organizaciones (Alarcón y Sanz, 2017). Asu vez, son múltiples las definiciones acerca de la evaluación de desempeño, destacando la planteada por Alles (2005), al afirmar que el análisis de la gestión de una persona

o su desempeño es una herramienta que permite gerenciar, dirigir y supervisar al personal teniendo como propósito el desarrollo del trabajador y la mejora de los resultados.

Las dimensiones del desempeño laboral son: cooperación y trabajo en equipo, la disciplina laboral y la superación personal. Por su parte, Chiavenato (2009) considera el trabajo en equipo como la dimensión que permite mejorar la integración y socialización de nuevos colaboradores y, por ende, conseguir un efecto positivo y duradero. Así los equipos de trabajo influyen en la convicción y actitud de los individuos frente a la organización y la manera de comportarse. Por su parte, Alles (2005), refiere que para integrar un equipo es importante colaborar con terceras personas, trabajando en conjunto como una postura contraria a la individual y competitiva.

Asimismo, Acosta (2011) sostiene que toda organización percibe que el trabajo en equipo no perjudica el desempeño de los trabajadores, muy por el contrario, posee efectos favorables para la empresa y los empleados. Por ende, con una adecuada administración de los recursos humanos se conseguirá la tan ansiada productividad (Chiavenato, 2000).

La dimensión disciplina laboral, según Dessler (2009) la define como “la acción administrativa a realizar para respetar el cumplimiento de las normas internas por parte de los empleados” (p.453). Para Robbins y Coulter (2014) es considerada como el clima y las actitudes generadas entre los directivos y sus empleados, mediante una relación de subordinación. Esta disciplina según Alache (2017) tiene como principal objetivo que el trabajador cumpla con sus deberes y obligaciones (Rodas, 2019).

Y como la tercera dimensión la superación personal que Medina (1996) establece que se evidencia si el trabajador acorde a su potencial y limitaciones, manifiesta su preocupación y deseo de superarse, tomando acciones para alcanzar mejores resultados en el desarrollo de sus tareas, ya sea mediante capacitaciones o de forma autodidacta (Del Castillo, 2017). Asimismo, Maristany (2005) plantea que la superación como elemento del desempeño consiste básicamente en una

carrera más rápida dentro de la organización y conformar ese grupo especial de las personas consideradas de alto potencial (Rodas, 2019).

En la actualidad se considera que la satisfacción y el desempeño se relacionan con la calidad de los servicios ofertados por las entidades de salud, pues un exceso en la carga laboral no afecta solamente a los profesionales sino también afecta de forma indirecta a las personas que reciben el servicio; así una persona al experimentar bienestar producto del equilibrio entre la demanda de trabajo y su capacidad para afrontarlas percibirá una buena calidad de vida profesional (Correa, 2020).

En tanto, la calidad de vida laboral en el ámbito sanitario necesita un especial abordaje, por los efectos que trae consigo tanto para el bienestar del trabajador como para mejorar la calidad de los servicios de atención prestados. Hernández, Quintana y Mederos (2009) refieren que la calidad de vida del personal de salud no ha sido lo suficientemente abordado, debido al énfasis del tema en el cliente externo (usuario), obviando que la calidad de vida laboral del personal es un factor determinante para la calidad del servicio prestado y la que percibe el usuario.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

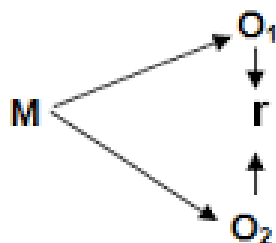
3.1.1. Tipo de investigación

De tipo no experimental, descriptiva, de acuerdo con Hernández, et. al. (2018), esta se ejecuta sin manipular de manera deliberada a las variables. Se fundamenta primordialmente en la contemplación de eventos tal cual se manifiestan en su entorno natural para estudiarlos posteriormente. En esta investigación, los individuos no fueron expuestos a circunstancias ni incentivos.

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio tiene diseño correlacional simple, en el cual se evalúa o especifica la asociación o dependencia entre dos o más variables de estudio en una misma unidad de indagación de análisis (Hernández, et al., 2018). De corte transversal porque los datos se agrupan en un momento determinado una sola vez.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra, personal de salud

O1: Observación de la variable – Calidad de vida laboral

O2: Observación de la variable – Desempeño laboral

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1:

Calidad de vida laboral

Dimensiones:

- Apoyo Directivo
- Carga de Trabajo
- Motivación Intrínseca

Variable 2:

Desempeño laboral

Dimensiones:

- Cooperación y Trabajo en equipo
- Disciplina laboral
- Superación personal

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población

La población está constituida por el personal de salud del Hospital Distrital Jerusalén, entre profesionales y técnicos asistenciales, personal administrativo y trabajadores de servicio, que son un total de 104 trabajadores.

Cuadro 1

Personal de Salud del Hospital Jerusalén

<i>Personal de Salud</i>	<i>N°</i>
<i>Médicos</i>	<i>24</i>
<i>Enfermeras</i>	<i>16</i>
<i>Obstetras</i>	<i>11</i>
<i>Químicos farmacéuticos</i>	<i>4</i>
<i>Biólogos/ Microbiólogos</i>	<i>8</i>
<i>Técnicos de Enfermería</i>	<i>23</i>
<i>Técnicos de laboratorio</i>	<i>3</i>
<i>Técnicos en farmacia</i>	<i>2</i>
<i>Técnicos administrativos</i>	<i>3</i>
<i>Choferes</i>	<i>6</i>
<i>Trabajador de Servicio</i>	<i>4</i>
TOTAL	104

Nota: Cuadro de asistencia de Personal del Hospital Jerusalén

3.3.1.1 Criterios de selección:

- Criterios de inclusión

- . Personas que trabajan en el Hospital Jerusalén, 2020, por cualquier modalidad (nombrado, contratado, destacado, etc.) con más de 6 meses de antigüedad.
- . Mostrar su disposición a participar voluntariamente, previa información.

- Criterios de exclusión

- . Personas que cuenten con licencia o se encuentren de vacaciones al momento de la aplicación.

3.3.2 Muestra

Por ser la población accesible, se consideró trabajar con el 100% de la población, constituyendo el universo muestral.

3.3.3 Muestreo

Se aplicó un muestreo estadístico no probabilístico por conveniencia, por considerarse a la población disponible para la investigación.

3.3.5. Unidad de Análisis

Cada uno de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, 2020 que cumplieron con los criterios de inclusión.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

3.4.1. Técnica

Se aplicó la encuesta con abordaje individualizado, se obtuvo la información requerida a través de respuestas anónimas a los dos cuestionarios formulados.

3.4.2. Instrumentos

- Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35), original de Cabezas (1998) adaptado por López (2018), que consta de 34 ítems distribuido en 3 dimensiones: apoyo directivo (14 reactivos), carga de trabajo (11 reactivos) y motivación intrínseca (10 reactivos). La

estructura utiliza una escala de Likert de 4 que va desde nada (1) hasta mucho (4), la medición en general está estructurado en tres categorías, baja (35-69 pts.), medio (70-104 pts.) y alta (105-140 pts.).

- Cuestionario de Desempeño laboral (Del Castillo, 2017) modificada por Rodas (2019), que consta de 16 ítems distribuido en tres dimensiones: cooperación y trabajo en equipo (6 reactivos), disciplina laboral (4 reactivos) y superación personal (6 reactivos). La estructura utiliza una escala de Likert de 5 alternativas nunca (1), casi nunca (2), no siempre (3), casi siempre (4) y siempre (5), con una medición categorizada en tres niveles: bajo (16-44pts.), regular (45-60pts.) y alto (61-80pts).

3.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

En este estudio se optó por la validez de contenido que se define como “el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de los que se mide” (Hernández et al., 2018). Los instrumentos utilizados en este estudio fueron aprobados y autorizados por expertos (ver anexo 04), los cuales fueron los siguientes: Cuestionario de Calidad de Vida Laboral tomado de la investigación “Calidad de vida y Desempeño Laboral del profesional de enfermería en Hospital Cayetano Heredia”, adaptado por López (2018) y el Cuestionario de Desempeño Laboral de la tesis “Gestión del Talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao” por Rodas en 2019, ambos fueron validados en Lima y no fueron modificados en esta investigación.

Mientras que la confiabilidad de ambos instrumentos fue determinada mediante el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados obtenidos de la aplicación a una muestra piloto de 20 sujetos en el Hospital Distrital Santa Isabel de El Porvenir, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.86 para el cuestionario de calidad de vida laboral y 0.903 para el cuestionario de desempeño laboral.

3.4.4. Ficha Técnica de Validación de Instrumentos

Cuadro 2

Ficha técnica del instrumento de Calidad de vida laboral

Ficha técnica	
Titulo	Calidad de vida laboral y el desempeño en los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos de COVID-19.
Autora	Cabezas (1998), Adaptado por López (Lima, 2018)
Contexto	Pandemia COVID-19
Validez	<p>Validez interna:</p> <p>El cuestionario para la calidad de vida, mide la apreciación de esta variable, tomando en cuenta los criterios de Carmen Cabezas (1998) para las dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca basado en ello Ivette López Marticorena adapta la Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35).</p> <p>Validez externa:</p> <p>El instrumento adaptado por López (2018), fue aplicado a 20 trabajadores del Hospital Distrital Santa Isabel, alcanzando coeficiente de Alfa de Cronbach mayor a 0,800.</p> <p>Validez de contenido:</p> <p>El contenido del instrumento en cuanto a las dimensiones que conforman a la variable calidad de vida laboral está basado en el modelo de Cabezas (1998), fue validado por medio de juicio de expertos en Lima, se contó con 3 expertos con cargos en dirección y jefaturas, así como también el grado de maestros en gestión de los servicios de la salud, obteniendo una concordancia mayor del 90% según valoración de Aiken. Los criterios de evaluación, fueron de pertinencia, relevancia, claridad, suficiencia y aplicabilidad. Fueron los jueces expertos:</p> <p>Mg. Fabio Paca Pantigoso Mg. Lorena Gonzáles Huapaya Mg. Enma Salazar Joaquín</p>
Confiabilidad	<p>Confiabilidad general del cuestionario de la calidad Laboral</p> <p>Se aplicó la prueba piloto a un total de 20 trabajadores del Hospital Distrital Santa Isabel, para contar con una base de datos y así obtener la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo el cuestionario de calidad de vida laboral un coeficiente de 0,806 en una escala de Likert de 1 a 4; con los siguientes resultados:</p> <p>Media 92,9000</p> <p>Varianza 94,411</p> <p>Desviación estándar 9,71651</p> <p>N de elementos 35</p>
Conclusiones	<p>El Cuestionario está conformada por 35 ítems, dividido en tres dimensiones: Apoyo directivo (14 ítems), Carga de trabajo (11 ítems) y Motivación intrínseca (10 ítems). Escala de Likert: Nada=1, Algo=2, Bastante=3, Mucho=4.</p> <p>Se concluye que de acuerdo a las teorías científicas que respaldan el instrumento y habiendo obtenido óptimos resultados en las pruebas de validez de contenido y confiabilidad, el instrumento es apto para su aplicación en la población en estudio.</p>

Cuadro 3

Ficha técnica del instrumento de Desempeño laboral

Ficha técnica	
Titulo	Calidad de vida laboral y el desempeño en los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos de COVID-19.
Autora	Del Castillo (2017), Adaptado por Rodas (Lima, 2019)
Contexto	Pandemia COVID-19
Validez	<p>Validez interna:</p> <p>El cuestionario para el desempeño laboral, mide la apreciación de esta variable, tomando en cuenta las afirmaciones de Chiavenato (2000) para las dimensiones: trabajo en equipo y cooperación, carga de trabajo y motivación intrínseca; basado en ello y tomando en cuenta los aportes teóricos de Alles (2010) Aurora del Castillo Méndez en 2017 elabora un cuestionario para desempeño laboral, el cual fue adaptado posteriormente por Margot Rodas Liñán en 2019.</p> <p>Validez externa:</p> <p>El instrumento adaptado por Rodas (2019), fue aplicado a 20 trabajadores del Hospital Distrital Santa Isabel, alcanzando coeficiente de Alfa de Cronbach mayor a 0,900.</p> <p>Validez de contenido:</p> <p>El contenido del instrumento en cuanto a las dimensiones que conforman a la variable calidad de vida laboral está basado en los aportes teóricos de Chiavenato (2000), fue validado por medio de juicio de expertos en Lima, el cual contó con 3 expertos con cargos en dirección y jefaturas, así como también el grado de maestros en gestión de los servicios de la salud, obteniendo una concordancia mayor del 90% según valoración de Aiken. Los criterios de evaluación, fueron de pertinencia, relevancia, claridad, suficiencia y aplicabilidad. Fueron los jueces expertos:</p> <p>Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón Dra. Liz Robladillo Bravo Mg. Abner Chávez Leandro</p>
Confiabilidad	<p>Confiabilidad general del cuestionario de desempeño laboral</p> <p>Se aplicó la prueba piloto a un total de 20 trabajadores del Hospital Distrital Santa Isabel, para contar con una base de datos y así obtener la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo el cuestionario de desempeño laboral un coeficiente de 0,903 en una escala de Likert de 1 a 4; con los siguientes resultados</p> <p>Media 66,0500 Varianza 66,261 Desviación estándar 8,14006 N de elementos 16</p>
Conclusiones	<p>El Cuestionario está conformada por 16 ítems, dividido en tres dimensiones: Cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y Superación personal. Escala de Likert: Nunca=1, Casi nunca=2, No siempre=3, Casi siempre=4, Siempre = 5.</p> <p>Se concluye que de acuerdo a las teorías científicas que respaldan el instrumento y habiendo obtenido óptimos resultados en las pruebas de validez de contenido y confiabilidad, el instrumento es apto para su aplicación en la población en estudio.</p>

3.5. Procedimiento

Para la realización del estudio, previo contacto con los directivos del hospital Jerusalén, en un primer momento se solicitó el permiso al director para la realización del estudio, explicando el objetivo de la investigación.

Una vez obtenida la respuesta de autorización, se coordinó con las diferentes jefaturas de servicios, la aplicación de los cuestionarios para medir las variables de investigación, a los trabajadores que cumplían con los criterios de inclusión, de tal manera de no interferir con sus labores administrativas o asistenciales.

Se informó los objetivos y propósito de la investigación al personal incluido, quienes accedieron participar voluntariamente del estudio, haciéndoles la entrega personalizada de ambos cuestionarios, y teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad por la contingencia Covid – 19, para su diligencia respectiva y se recepcionó en un sobre a fin de garantizar la confidencialidad. La aplicación de los instrumentos fue de 15 a 20 minutos.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación es de un enfoque cuantitativo, los instrumentos de las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral, fueron aplicados a una muestra de 104 trabajadores y se procesaron en el programa IBM SPSS 25.

Aplicamos la prueba de Normalidad de datos el Kolmogorov - Smirnov, una prueba de bondad de ajuste, para verificar si las puntuaciones obtenidas de cada una de las variables siguen o no una distribución normal. Luego se consigna la correlación y significancia estadística de las variables haciendo uso de la prueba de correlación Rho de Spearman. En lo descriptivo presentamos los resultados según los objetivos planteados, haciendo uso de tablas de doble entrada que presenta las frecuencias, ponderado y las razones cruzadas entre las variables de estudio para su respectivo análisis.

3.7. Aspectos éticos

En el presente trabajo se contemplaron los principios éticos de Helsinki, así como el acuerdo del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS), tales como: el respeto y protección de la autonomía de las personas, así como también la protección a su integridad, resguardando la intimidad de los participantes y la confidencialidad de los datos obtenidos de los mismos. Además, se tuvo en cuenta el consentimiento informado, en donde el participante autoriza voluntariamente cooperar en la investigación, expresándole en forma clara los riesgos y garantías de seguridad que se les brindó.

La investigación se inició luego de la autorización por el responsable de la institución y posteriormente se asumió el compromiso del manejo juicioso de los datos, con la finalidad de que los resultados y conclusiones sean verdaderos y precisos.

Con la finalidad de acreditar la originalidad de esta investigación se utilizó la herramienta Turnitin, la misma que contrasta los posibles contenidos no originales.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos COVID-19.

Calidad de Vida Laboral	Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Baja	1	0,96	1	0,96	0	0,00	2	1,90
Media	2	1,90	19	18,30	63	60,60	84	80,80
Alta	0	0,00	0	0,00	18	17,30	18	17,30
Total	3	2,90	20	19,20	81	77,90	104	100,00

Nota: Elaboración propia

Correlación	Valor	Sig. (bilateral)
Coefficiente Rho de Spearman	0,689	0,000

La tabla 1 muestra que la calidad de vida laboral es media para el 80,8% de trabajadores del Hospital Jerusalén, alta para un 17,3% y baja para un 1,9% y; el desempeño laboral es alto para el 77,9%, regular para el 19,2% y bajo para un 2,9%. Se observa que existe una relación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación positiva y moderada (Rho de Spearman= 0,689) y un nivel de significancia = 0,000 ($p < 0,05$). La razón cruzada de mayor peso entre las dos variables se encuentra entre una calidad de vida laboral media y el desempeño laboral alto (60,6 %).

Tabla 2

La calidad de vida laboral según dimensiones en los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos COVID-19.

	Calidad de Vida Laboral		Apoyo Directivo		Carga de Trabajo		Motivación Intrínseca	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	2	1,9	13	12,5	31	29,8	1	0,9
Medio	84	80,8	66	63,5	65	62,5	37	35,6
Alto	18	17,3	25	24,0	8	7,7	66	63,5
TOTAL	104	100.0	104	100.0	104	100.0	104	100.0

Nota: Elaboración propia

En la tabla 2 se aprecian los niveles de la variable calidad de vida, predominando en los encuestados un nivel “medio” con un 80,8% (84 trabajadores de salud), seguido por el nivel “alto” con un 17,3% (18 trabajadores de salud) y finalmente el nivel “bajo” con 1,9%. Así mismo en cuanto a las dimensiones se observa que un 63,5 % de los trabajadores perciben que el apoyo directivo es de nivel “medio”; el 62,5% que la carga laboral es de nivel “medio” y finalmente un 63,5% estima que su motivación intrínseca es de nivel “alto”.

Tabla 3

Desempeño laboral según dimensiones en los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos COVID-19.

	Desempeño Laboral		Cooperación y Trabajo en Equipo		Disciplina Laboral		Superación Personal	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
	Bajo	3	2,9	0	0,0	4	3,9	3
Regular	20	19,2	18	17,3	10	9,6	28	27,0
Alta	81	77,9	86	82,7	90	86,5	73	70,2
TOTAL	104	100.0	104	100.0	104	100.0	104	100.0

Nota: Elaboración propia

En la tabla 3 se aprecian los niveles de la variable desempeño laboral y sus dimensiones, predomina un nivel “alto” con un 77,9% (81 trabajadores de salud), seguido por el nivel “regular” con un 19,2% (20 trabajadores de salud) y finalmente el nivel “bajo” con 2,9%. En relación a la dimensión Cooperación y trabajo en equipo se aprecia que un 82,7 % de los trabajadores perciben que es de nivel “alto”; el 86,5% que la disciplina laboral es de nivel “alto” y finalmente un 70,2% estima que la superación personal es de “nivel alto”.

Tabla 4

Relación entre apoyo directivo y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos COVID-19.

Apoyo Directivo	Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	0	0.0	8	7.6	5	4.8	13	12.5
Medio	3	2.9	12	11.5	21	49.0	66	63.5
Alto	0	0.0	0	0.0	25	24.0	25	24.0
Total	3	2.9	20	19.2	81	77.9	104	100.0

Nota: Elaboración propia

Correlación	Valor	Sig. (bilateral).
Coefficiente Rho de Spearman	0,641	0,000

La tabla 4 muestra que la dimensión apoyo directivo es de nivel medio para un 63,5%, alto para un 24% y bajo para un 12,5% y; el desempeño laboral es alto para un 77,9%, regular para un 19,2% y bajo para un 2,9%. Se observa una relación directa positiva de nivel moderado entre apoyo directivo y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,641 y un nivel de significancia = 0,000 ($p < 0,05$). La razón cruzada de mayor peso entre las dos variables se encuentra entre el apoyo directivo de nivel medio y un desempeño laboral alto (49%).

Tabla 5

Relación entre carga de trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos COVID-19.

Carga de Trabajo	Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Baja	1	1,0	7	6,7	23	22,1	31	29,8
Media	2	1,9	11	10,6	52	50,0	65	62,5
Alta	0	0,0	2	1,9	6	5,8	8	7,7
Total	3	2,9	20	19,2	81	77,9	104	100,0

Nota: Elaboración propia

Correlación	Valor	Sig. (bilateral).
Coefficiente Rho de Spearman	-0,165	0,094

La tabla 5 muestra que la carga de trabajo como dimensión de la calidad de vida laboral es media para un 50% de trabajadores, baja para un 22,1% y alta para el 5,8% y; el desempeño laboral es alto para un 77,9%, regular para un 19,2% y bajo para un 2,9%. Además, se observa que no hay relación entre ambas variables, obteniéndose una relación directa negativa y no significativa, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = - 0,165 y un nivel de significancia = 0,094 ($p > 0,05$).

Tabla 6

Relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos COVID-19.

Motivación intrínseca	Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Baja	0	0,0	1	1,0	0	0,0	1	0,9
Media	3	2,9	13	12,5	21	20,2	37	35,6
Alta	0	0,0	6	5,8	60	57,7	66	63,5
Total	3	2,9	20	19,2	81	77,9	104	100,0

Nota: Elaboración propia

Correlación	Valor	Sig. (bilateral)
Coefficiente Rho de Spearman	0,665	0,000

La tabla 6 muestra que la motivación intrínseca como dimensión de la calidad de vida laboral es alta para un 63,5% de trabajadores, media para un 35,6% y baja para un 0,9% y; el desempeño laboral es alto para un 77,9%, regular para un 19,2% y baja para un 2,9%. Se observa entre ambas variables una relación directa positiva en un nivel de moderado a alto, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,665 y un nivel de significancia = 0,000 ($p < 0,05$). La razón cruzada de mayor peso entre las dos variables se encuentra entre una motivación intrínseca alta con un desempeño laboral alto (57,7%).

V. DISCUSIÓN

En estos momentos, a pesar que vivimos incertidumbre, temor y estrés laboral, a consecuencia del COVID-19, y que han tenido un fuerte impacto sobre la salud, estabilidad emocional, economía, y relaciones interpersonales de los trabajadores de salud, los resultados obtenidos reflejan un panorama alentador. Sobre todo, porque gran parte de la responsabilidad médico social recae en la fuerza laboral de salud, en medio de una insuficiente respuesta del estado para enfrentar sus consecuencias, de modo que esta situación influye en la percepción de la calidad de vida en el trabajo y del desempeño de sus funciones dentro de las instituciones prestadoras de servicio como el Hospital Distrital Jerusalén, asumiendo una postura crítica ante la realidad existente para la interpretación de los resultados. Al no encontrarse reportes de investigaciones en relación a las variables de estudio dentro del contexto de la pandemia COVID 19, los resultados no pueden ser considerados semejantes o contrarios a otros estudios; pero serán explicados y discutidos tomando como referencia teorías e investigaciones realizadas antes de la llegada del COVID-19. Ahora revisemos y analicemos los supuestos y/o afirmaciones obtenidas.

Así, la tabla 1 nos muestra que la mayor parte de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, presentan una calidad de vida laboral de nivel medio (80,8%) y un desempeño laboral alto (77,9%) existiendo una relación significativamente moderada entre ambas variables ($\rho = ,689$; $p = 0,00$). La razón cruzada de mayor peso está entre calidad de vida laboral media y desempeño laboral alto (60,6%). Según estos resultados, a mayor calidad de vida laboral mayor desempeño laboral, sugiriendo una correlación mutua y reforzadora entre ambas variables.

Estos resultados podrían explicarse en la medida en que frente a la crisis sanitaria se han ido adoptando nuevas metas y modalidades de trabajo de forma abrupta, rompiendo con métodos ya establecidos (Castillo, 2020), afectando las condiciones de vida laboral ya existentes que repercute en su desempeño. Es muy probable que el personal de salud aún mantiene su mística de trabajo que supera sus temores e incertidumbres, respondiendo a la presión sanitaria y exigencias laborales o su compromiso con el rol laboral que desempeña. Asimismo, los

resultados reflejan la complejidad de los nuevos procesos que se han ido instalando paulatinamente con el COVID-19, cuyas causas principales probablemente sean de índole psicológico antes que las de tipo laboral; como consecuencia de los cambios sufridos tanto en la conducta como en el comportamiento de los trabajadores (Lunn et al., 2020).

Cabe mencionar que, en la actualidad, posiblemente los factores que estén involucrados en la calidad de vida laboral del cual describe Herzberg, tanto higienizadores como motivadores (Peiró, 1996) no pueden ser valorados en las mismas condiciones o cuantificados debido a que el COVID-19 transformó sus formas de apreciación, colocando talvez a los motivadores por encima de las condiciones ambientales, políticas de trabajo y gestión en tiempos de emergencia sanitaria. En ese sentido, al tener en cuenta los factores subjetivos que incluye la calidad de vida laboral, se vuelven relevantes las características intrínsecas o condiciones individuales del trabajador, los mismos que interrelacionados entre sí, conjuntamente con sus impresiones y experiencias, repercuten en su salud y desempeño (Echeverri & Espitia, 2020).

Además, al encontrarse bajo un nuevo contexto, como lo es la pandemia del COVID 19, el desarrollo de la calidad de vida laboral de los trabajadores de salud en instituciones como la que estamos abordando requiere de ciertas condiciones que garanticen una eficacia mayor en el ejercicio de sus funciones (Granero, 2017). Entre estos se pueden identificar al soporte institucional, la seguridad en el trabajo, la vinculación y la integración a su puesto (Garcés, 2014); y que en tiempo de COVID no alcanzan los estándares esperados. Llegando a suponer que inicialmente no se consideraron los impactos de la pandemia en la labor sanitaria, por desconocimiento de los riesgos que traía consigo para la gestión de los servicios de salud (OMS, 2020d).

Según esto, los resultados del presente estudio, probablemente, nos estarían revelando también algunos vacíos en la planificación y capacidad de respuesta de la gestión a nivel institucional y local, es evidente que la crisis sanitaria que influyó en la relación de calidad de vida laboral y desempeño laboral, alcanzando una mayor relevancia la respuesta del personal frente a la adversidad que le tocó

experimentar (OPS/CEPAL, 2020). Haciéndose imprescindible el disponer de recursos no sólo estimulados para el empleo y que alcancen una competencia laboral adecuada, sino que también cuenten con la posibilidad de un ambiente de trabajo conveniente para una atención de calidad. De manera que, si un personal percibe que su trabajo contribuye a su bienestar y desarrollo, permitirá un mayor compromiso, motivación y satisfacción que repercutirá en un mejor desempeño laboral (López, 2018). Esto conllevaría a la necesidad de contar con múltiples criterios para explicar la realidad que se está viviendo, no sólo para identificar aciertos y desaciertos, sino, para intentar interpretar los acontecimientos médico sociales y de asistencia sanitaria de tal manera que permita una adecuada estructuración del desempeño tanto asistencial como administrativo (OIT, 2020; OMS, 2020d). La importancia de esta postura radica en que permitirá señalar de qué manera a pesar de contar con insuficientes criterios en los procesos de gestión con la llegada del COVID-19, los elementos más sobresalientes frente a esta situación de crisis, podrían estar vinculadas a la capacidad de resiliencia, la conducta y comportamiento del trabajador que lo conlleva a una atención positiva y asertiva.

Estos resultados encontrados en el estudio son similares a lo encontrado por Lumbreras (México, 2019) y López (Perú, 2018), afirmando que los participantes que perciben una elevada calidad de vida laboral tienen mayor probabilidad de alcanzar un adecuado desempeño laboral; como López obtiene una relación positiva y considerable entre ambas variables ($\rho = ,732$; $p < 0,05$) y Lumbreras encontró que los participantes con elevada calidad de vida laboral (69%) presentaron mayor probabilidad de tener adecuado desempeño; si bien son datos referenciales pues ambos estudios fueron antes de la pandemia.

La tabla 2 muestra que la calidad de vida laboral es de nivel medio (80,7%) para una mayor proporción de trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, alcanzando en sus dimensiones apoyo directivo y carga de trabajo de nivel medio y en motivación intrínseca un alto nivel (63,5%). Estos resultados pueden ser explicados en la magnitud en que los trabajadores aún perciben condiciones laborales favorables, pese a encontrarse en tiempos de pandemia, que les permite experimentar aún ciertos sentimientos de bienestar que se deducen del equilibrio

percibido en el desarrollo de su profesión, vinculados con los objetivos organizacionales y relacionales, así como lo afirma Grimaldo & Bossio (2015). Se esperaba encontrar niveles más bajos de calidad de vida, sin embargo, la crisis provocada por el COVID- 19 está proporcionando nuevas emociones y energías que se visualizan en su conducta generando una percepción positiva ante la adversidad.

Si bien antes de la pandemia nuestro sistema de salud fragmentado no ofrecía las mejores condiciones de trabajo para el personal de salud, cabe resaltar que fue indispensable replantear sus objetivos de vida laboral, sus tiempos aunados a su necesidad de superación frente a grandes obstáculos. A esto, se han sumado las restricciones laborales y los protocolos de bioseguridad, que han alterado su presupuesto en relación al tiempo y condiciones para su desarrollo y bienestar (OIT y OMS, 2020).

La tabla 3 muestra que el desempeño laboral es alto (77,9%) para una mayor proporción de trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, alcanzando en sus tres dimensiones un alto nivel, lo cual es mucho para lo que se impone con la pandemia.

Era de suponerse que el desempeño laboral en tiempos COVID-19 resultase en un nivel no tan bueno, sin embargo, los resultados obtenidos muestran todo lo contrario. Estos pueden explicarse en la medida en que se cumplió con el fortalecimiento de las competencias del personal de salud para beneficiarse de las oportunidades de un mundo de trabajo transformado, así como el fortalecimiento de las instituciones del trabajo con el fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores, y fomentar un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (OIT, 2020).

Así también, el carácter perseverante del comportamiento y actitud profesional representa representan una fuerte motivación para el logro de objetivos institucionales, el personal en su conjunto realiza un alto desempeño laboral frente a las exigencias del COVID-19. Se estima que hoy en día, el temor no ha impedido la búsqueda de logros personales e institucionales, destacando mayor trabajo en equipo, disciplina, deseos de superación personal; alejándose cada vez más de la

psicosis colectiva y del impacto negativo de este fenómeno denominado COVID-19 (Lunn et al.,2020).

Cabe mencionar que no existen ideales individuales que se contrapongan a los ideales del personal en su conjunto, pues se han ido gestando nuevas reacciones y emociones que lejos de obstaculizar psicológicamente al trabajador, lo han colocado en una nueva postura de descubrir experiencias, ya sea por obligación o por necesidad de satisfacer sus propias inquietudes y expectativas, de modo que respondan frente a los obstáculos de sus labores a causa del COVID-19, y recaen en grandes responsabilidades individuales y colectivas , lo que a su vez muestra el desempeño de los trabajadores más allá de las dificultades (Stiff, 2020).

La tabla 4 nos muestra que la mayor proporción de trabajadores del hospital Distrital Jerusalén presentan un nivel medio de apoyo directivo (63,5%) y un desempeño laboral alto (77,1%), existiendo relación significativamente moderada ($\rho=,0641$; $p=0,00$), encontrándose la razón cruzada de mayor peso entre el apoyo directivo medio y el desempeño laboral alto (49%). Los resultados encontrados pueden señalar que mientras mayor sea el apoyo directivo mayor será el desempeño de los trabajadores.

Estos resultados podrían dejar en evidencia que los recursos externos, como el reconocimiento a su trabajo y esfuerzo, y el acompañamiento que recibe el personal de salud de parte de los directivos en su puesto de trabajo (Cabezas, 1998), el mismo que se relaciona directamente con su desempeño laboral. Siendo el apoyo directivo una de las condiciones laborales que permite desarrollar una mejor calidad de vida laboral y con ello aumentar la eficacia de su desempeño, debido a su influencia en la seguridad en el trabajo y además una óptima integración a la institución (Garcés, 2014; Granero, 2017).

Al referirnos al apoyo directivo, que resultó en un nivel medio, podríamos atribuirlo en parte a la disminución de la comunicación con los jefes, y a la caída de liderazgos en la institución como consecuencia de los frecuentes cambios de jefatura, afectando la responsabilidad y el rol del líder en los equipos de trabajo al contar con poco tiempo para la dirección de los objetivos, generando una

percepción de recompensas por debajo de lo esperado y no acorde con la labor ejecutada.

Así también, puede explicarse en la medida en que la gestión y administración de los servicios pasaron a un segundo plano, y el tiempo dedicado a estas funciones por parte de los jefes habría sido reemplazado por la atención directa a pacientes (OPS, 2020). Frente a esta crisis generada por el COVID-19 los jefes deben estar en primera línea, más aún si el personal asistencial diagnosticado con Coronavirus o sospechoso han pasado por un período obligado de cuarentena (OMS, 2020b).

La tabla 5 muestra para una mayor proporción de trabajadores (62,5%) del hospital Distrital Jerusalén una carga de trabajo de nivel medio y el desempeño laboral alto (77,1%), ambas variables no están relacionadas ($\rho = -0,165$; $p = 0,094$). Los resultados podrían señalar que carga de trabajo y el desempeño son variables independientes

Estos resultados no pueden ser considerados similares o comparados con otros estudios, pues la pandemia por el COVID-19 ha impactado en el desarrollo del trabajo dentro de las instituciones de salud, trayendo consigo nuevos retos para el personal quizás casi imposibles de cumplir, así como la sobrecarga laboral debido a la escasez de recursos, el aumento del ritmo de trabajo, el estrés y la extensión horaria para hacer frente a las demandas que podrían incidir en el rendimiento profesional (OIT, 2020b; Wise, 2020). Los resultados obtenidos se pueden explicar en la medida en que, durante esta pandemia, existe sobrecarga de actividades por la ausencia de compañeros, se modificaron los horarios de trabajo, estrés laboral; sin embargo, también disminuyeron las atenciones de otras comorbilidades por el temor de los usuarios a ser contagiados en el hospital lo que conllevaría a experimentar un nivel medio de carga de trabajo. Al prestar atención a los aspectos relacionados a la distribución equitativa de funciones para estos trabajadores que atienden usuarios, la constante capacitación en los nuevos procesos y administración del tiempo laboral, se podrá favorecer la satisfacción y el bienestar del trabajador, así como su rendimiento laboral (Granero, 2017).

Hoy las demandas de atención de los servicios están mayormente concentradas en las acciones hacia la pandemia, hasta el momento incuantificables. Ante ello los recursos humanos eran menores o sin atención plena, constituyendo una amenaza que agudizaba aún más el problema, pues se requería de un mayor esfuerzo que podrían resultar en un agotamiento físico y psicológico (OMS, 2020d). Pero el personal ya acostumbrado al trabajo, al parecer no le resultó agobiante, en la medida que la carga de trabajo es percibida como una característica inherente a su puesto de trabajo, que no resultó ser una condicionante para su desempeño laboral.

Finalmente, en la tabla 6 se muestra una mayor proporción de trabajadores del Hospital Jerusalén (63,5%) con motivación intrínseca de nivel alto y un desempeño laboral alto (77,9%), entre ambas variables existe una relación positiva significativa ($\rho=,665$; $p<0,05$), encontrándose la razón cruzada de mayor peso entre motivación intrínseca alta y desempeño laboral alto (57,7%). Según lo obtenido se podría señalar que a mayor motivación intrínseca mayor desempeño de los trabajadores.

Estos resultados podrían explicarse en la medida en que la motivación presente en el trabajador generada como efecto de las valoraciones positivas que hace sobre las tareas que desarrolla y su cooperación hacia los objetivos del hospital, no fue tan afectada por el estrés vivido y muy por el contrario demostró una vez más su capacidad de sobrellevar a pesar de la adversidad reflejándose en su desempeño dentro del trabajo. Pues, el sentirse orgulloso, identificado y motivado con su trabajo, asumiendo los objetivos institucionales influyen directamente en un óptimo desempeño laboral (López, 2018).

Siendo necesario factores que condicionen estas características intrínsecas, como la resiliencia (Villar, 2015). Frente al COVID-19, se genera un accionar asertivo, teniendo que asimilar nuevas estrategias de conducirse ante los nuevos retos del trabajo, los cuales deben ser consistentes estar alineados a una actuación colectiva que responda a una lógica de trabajo más eficaz y eficiente (Cedron, 2020).

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa $p=0,000$ ($p<0,05$), entre la Calidad de vida laboral y Desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos de Covid-19, con un coeficiente de correlación positivo y moderado (Rho de Spearman = 0,689).
2. El 81,7% de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid-19, presenta una calidad de vida de nivel medio, destacando entre sus dimensiones una alta motivación intrínseca.
3. El 77,9 % de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid-19 presenta un alto desempeño laboral, así mismo un alto nivel en sus dimensiones cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal.
4. Existe una relación positiva y significativa (Rho de Spearman = 0,641; $p<0,05$) entre apoyo directivo de la variable Calidad de vida laboral y el Desempeño laboral en los trabajadores de Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid-19.
5. No existe relación (Rho de Spearman = -0,165; $p>0,05$) entre carga de trabajo de la variable calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid-19.
6. Existe una relación positiva y significativa (Rho de Spearman = 0,665; $p<0,05$) entre motivación intrínseca de la variable Calidad de vida laboral y el Desempeño laboral en los trabajadores de Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid-19.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** En el hospital Jerusalén se debe implementar planes de acción que permitan optimizar la calidad de vida en el trabajo, es decir una dirección que se centre más en la persona, teniendo en cuenta la observación, atención y colaboración hacia los compañeros para cumplir con las metas fijadas por la institución.
- 2.** Fortalecer la participación de equipos multidisciplinarios para la obtención de mejores resultados, teniendo en cuenta las valiosas capacidades y habilidades individuales de cada trabajador.
- 3.** Establecer mecanismos de reconocimiento para motivar al personal a desempeñarse en forma óptima.
- 4.** Evaluación periódica del desempeño de los trabajadores, a fin de tomar las medidas correctivas y mejorar su rendimiento para una atención adecuada hacia los usuarios.
- 5.** Continuar con estudios similares a esta investigación, profundizando en los elementos de estudio para la obtención de resultados más precisos relacionados a la calidad de vida en el trabajo y el desempeño del personal de salud.

REFERENCIAS

Abramo & Montero (2000). Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. México: Fondo de Cultura Económica.

Acosta, J. (2011). Trabajo en equipo. Madrid: Esic.

Adhikari, D., Hirasawa, K., Takakubo, Y. y Pandey, D. (2012). Decent work and work life quality in Nepal: an observation. *Employee Relations*, 34(1), 61-79.

Alache, P. (2017). La gestión de la disciplina laboral: un reflejo del éxito de una empresa. Conexión Esan. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/08/16/la-gestion-de-la-disciplina-laboral-un-reflejo-del-exito-de-unaempresa/>

Alarcón Castillo, F. M.& Sanz Rodríguez, A. (2017). Sistema de evaluación del desempeño Simumak. Universidad Pontificia Comillas, Facultad de Empresariales (ICADE) Disponible en: <http://hdl.handle.net/11531/24136>

Albanesi, S. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en psicología*, 17(28), 8-19

Alfaro A, y Valencia F. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermera, Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. 2016. p81.

Alles, M. A. (2005). Gestión por competencias: el diccionario. Ediciones Granica SA.

Alves Corrêa, Dalila y Cirera Oswaldo, Yeda y Carlos Giuliani, Antonio (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16 (30), 145-163. [Fecha de Consulta 16 de septiembre de 2020]. ISSN: 0329-3475. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=877/87726343010>

- Basol M, Roozenbeek J y Van der Linden S. (2020). Buenas noticias sobre malas noticias: la inoculación gamificada aumenta la confianza y la inmunidad cognitiva contra las noticias falsas. *J. Cogn.* 3, 2
- Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., & Lucero, M. I. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información tecnológica*, 31(3), 65-74.
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada*, 5, 491-492
- Cabezas, C. (2000). La calidad de vida de los profesionales. *Fmc*, 7(Supl 7), 53-68.
- Calderón, J., Borracci, R., Angel, A., Sokn, F., Agüero, R., Manrique J., Cariello, A. & Hansen, M. (2008). Características métricas de un cuestionario para evaluar la calidad de vida profesional de los médicos cardiólogos. *Revista Argentina de Cardiología*, 76, 5, 359-367
- Castillo Arroyo, R. A. (2020). Clima y desempeño laboral en tiempos del Covid-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. *Red Asistencial Huaraz.2020.* Universidad César Vallejo
- Cedron León, Y.Y. (2020). Motivación y desempeño laboral en la Gerencia regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. La Libertad, Perú. 2020. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos.* (5° ed.) Colombia: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones.* México: McGraw-Hill

Chiavenato, I. (2017). Administración recursos humanos. México: McGraw-Hill.

Contreras, F., Espinosa, J. C., Hernández, F., & Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, 30(3), 569-590.

Correa Román, W. H., & Huamán García, B. (2020). Calidad de vida del Profesional de Enfermería servicio de Emergencia del Hospital II-2 Santa Rosa Piura. 2018.

Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos. Pearson Educación.

Del Castillo Méndez, A. Y. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016.

Espinoza, Manuel. Naturaleza y funcionamiento de las pruebas diagnósticas para COVID-19 en el Perú. *Bol. Inst. Nac. Salud.* 2020;26(3-4):40-4.

Echeverri Gómez, P. A., & Espitia Castellanos, E. G. (2020). Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).

Heras, R. L. (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. Documentos de Trabajo (IAES, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social), (2), 1-29.

Herrera Diaz, D. S. (2018). Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

- Hernández Junco, V., Quintana Tápanes, L., Mederos Torres, R., Guedes Díaz, R., & García Gutiérrez, B. N. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Revista cubana de medicina militar*, 38(1), 0-0.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1979). *The Motivation to Work*. New York: Wiley and Sons.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Garcés, A. (2014). *Calidad de Vida Laboral del Profesional Médico y de Enfermería de una empresa social del estado (ESE) III Nivel, Bogotá* (Doctoral dissertation, Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Colombia).
- Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora*. Universidad de Barcelona. Barcelona, España.
- Grimaldo, M., & Bossio, M. A. R. (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista latinoamericana de psicología*, 47(1), 50-57.
- González, Peiró & Bravo (1996). *Calidad de vida laboral*. *Revista sobre Tratado de Psicología del Trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo*, Vol. (2); Numero 15; Madrid, España.
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56.
- López Marticorena, I. M. G. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*.

- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., & Cortez-Yacila, H. M. (2019). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *salud pública de méxico*, 62(1, ene-feb), 87-95.
- Lunn P y col. (2020). Usar la ciencia del comportamiento para ayudar a combatir el coronavirus. Documento de trabajo de ESRI No. 656 de marzo de 2020. <http://aei.pitt.edu/102644/>.
- Maristany Jaime Administración De Recursos Humanos 2da Edición (2007)
- Mayurí Barrón, J. V. (2008). Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación-FEBAN, Lima 2006
- Miranda Reyes, Y. M. (2018). Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén–Trujillo 2017.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. (2005). en *Lenguas Cuestionario Copenhague Archivos de Riesgos Laborales*. 8 (1): 18-29. "ISTAS21: Versión castellana del Psicosocial de (COPSOQ)" en *Prevención de Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship*". *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Moreno Guillen, E. (2016). Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de la salud de la institución prestadora de servicios de salud Pro-Lima. Lima-Perú, 2016.
- Nasetta, S. A. D. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en psicología*, 17(28), 8-19.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>

OIT. (Organización Internacional del Trabajo) (2019b). Trabajar para un futuro más prometedor (Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra)

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2020). Covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas, 18 de marzo de 2020 [en línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2020). Enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19): informe de situación, 82.

OMS (Organización Mundial de la Salud), (2020). Actualización de la estrategia frente a la COVID-19. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10

OMS. (2020b). Consideraciones relativas a los ajustes de las medidas de salud pública y sociales en el contexto de la COVID19 (Orientaciones provisionales, 16 de abril de 2020) (OMS 2020).

OMS. (2020c) Consideraciones operacionales para la gestión de casos o brotes de COVID-19 en la aviación: orientaciones provisionales, https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331968/WHO-2019-nCoV-Aviation-2020.1-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=yhttps://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331970/WHO-2019-nCoV-Adjusting_PH_measures-2020.1-spa.pdf

OMS, IFRC, OCHA (2020). COVID-19: How to include marginalized and vulnerable people in risk communication and community engagement, update #1,

<https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/COVID-19-RCCE-GuidanceUpdate-200422.pdf>

OMS (2020d) Operational considerations for case management of COVID-19 in health facility and community, Interim guidance, 19 de marzo de 2020, <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1272399/retrieve>.

OMS (2020e) Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID19). Interim guidance. 19 de marzo de 2020 https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331497/WHO-2019-nCoV_IHR_Quarantine-2020.2-eng.pdf

OPS (Organización Panamericana de la Salud) (2019). Conversaciones sobre Salud. Organización Panamericana de la Salud. Washington, D.C: OPS

OPS Perú, 2020. Respuesta a la emergencia por COVID-19. https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=4498:respuesta-a-la-emergencia-por-covid-19&Itemid=0

OPS/CEPAL (2020). América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: Efectos económicos y sociales. Chile: OPS/CEPAL.

OPS y CIOMS. (2016). Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos, Cuarta Edición. Ginebra, Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS).

Pachas, M. (2016). Estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa.2016 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú

- Pedraza, I. M. C., Contreras, F., Chávez, E. P. V., & Shaikh, J. J. G. (2017). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes psicológicos*, 17(1), 87-105.
- Pérez Martínez, C. B. (2013). Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León).
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12ª ed.). México: Pearson.
- Rodas Liñán, M. M. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao*, 2019.
- Salas Perea, R. S. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Educación Médica Superior*, 24(3), 387-417.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55(3), 241-302.
- Smith, A. (2006). Making the most of existing health workers. Recuperado de https://www.who.int/whr/2006/06_chap4_en.pdf
- Stiff C. (2020). La teoría del juego de la compra del pánico, y cómo reducirla. La conversación <http://theconversation.com/the-game-theory-of-panic-buyingand-how-to-reduce-it-134107>.
- Sonnentag, S., Volmer, J. y Spychala, A. (2008). *Job performance*. Los Angeles: SAGE.

Vielma, R. G. R. (2013). Diseño del trabajo y desempeño laboral individual (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Madrid).

Villar, J. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla. España.

Wise T, Zbozinek T, Michelini G, Hagan C y Mobbs D. (2020). Cambios en la percepción del riesgo y el comportamiento protector durante la primera semana de la pandemia de COVID-19 en los Estados Unidos. Preimpresión en PsyArXiv <https://osf.io/dz428>

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	NIVELES
V1: Calidad de vida labora	Calidad de vida se define como El balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal (Cabezas, 1998).	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación intrínseca, en base a 35 ítems	Apoyo directivo	- Satisfacción en el trabajo - Sueldo - Reconocimiento profesional - Creatividad - Autonomía	Ordinal tipo Likert: "Nada" "Algo" "Bastante" "Mucho"	Bajo [35 – 69]
			Carga de trabajo	- Sobrecarga de trabajo - Presión en el trabajo - Estrés		Medio [70– 105]
			Motivación intrínseca	- Seguridad - Confianza - Motivación - Eficiencia - Afrontamiento		Alto [106–140]
V2: Desempeño Laboral	Conjunto de actividades o comportamientos que se perciben, observan, evalúan de un colaborador que a su vez son muy relevantes para alcanzar las metas de una organización o empresa (Chiavenato, 2009).	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las Dimensiones cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal en base a 16 ítems	Cooperación y trabajo en equipo	- Lograr mejoras - Emprendimiento de proyectos en la sociedad	Ordinal tipo Likert: "Nunca" "Casi nunca" "No siempre" "Casi siempre" "Siempre"	Bajo [16 – 44]
			Disciplina Laboral	- Cumplimiento del horario - Alcanzar fines trazados		Regular [45– 60]
			Superación personal	- Formación - Realización - Relaciones personales		Alto [61–80]

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Calidad de vida laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores del Hospital Jerusalén La Esperanza En Tiempos Covid- 19 -Cuestionario de calidad de vida laboral - (Cabezas, año 1998; adaptado por López, 2018)

SERVICIO: PROFESIÓN / OCUPACIÓN : FECHA:

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de la calidad de vida laboral. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. Ten en cuenta que no hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones. Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

Nada [1] Algo [2] Bastante [3] Mucho [4]

ITEM	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACION			
		1	2	3	4
DIMENSION 1: APOYO DIRECTIVO					
1	Satisfacción con el tipo de trabajo				
2	Satisfacción con el sueldo				
3	Posibilidad de promoción				
4	Reconocimiento de mi esfuerzo				
5	Apoyo de mis compañeros				
6	Apoyo de mi familia				
7	Apoyo de mis jefes				
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
11	Tengo autonomía o libertad de decisión				
12	Variedad en mi trabajo				
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
14	Calidad de vida de mi trabajo				
DIMENSION 2: CARGA DE TRABAJO					
15	Cantidad de trabajo que tengo				
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
20	Falta de tiempo para mi vida personal				
21	Incomodidad física en el trabajo				
22	Carga de responsabilidad				
23	Interrupciones molestas				
24	Estrés (esfuerzo emocional)				
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
DIMENSION 3: MOTIVACION INTRINSECA					
26	Motivación (ganas de esforzarme)				
27	Posibilidad de ser creativo				
28	Ganas de ser creativo				
29	Desconectado al acabar la jornada laboral				
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				

32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
33	Lo que tengo que hacer queda claro				
34	Me siento orgulloso de mi trabajo				
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)				

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

	Bajo	Medio	Alto
Calidad de vida laboral nivel general	35 - 69	70 - 105	106 - 140
Apoyo directivo (ítems 1 - 14)	14 - 27	28 - 41	42 - 56
Carga de trabajo (ítems 15 - 25)	11 - 21	22 - 32	33 - 44
Motivación intrínseca (ítems 26 - 35)	10 - 19	20 - 29	30 - 40

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL JERUSALÉN LA ESPERANZA EN TIEMPOS COVID- 19

Cuestionario de Desempeño laboral (Del Castillo, año 2017; adaptado por Rodas, 2019)

A continuación, estimado trabajador, responda con sinceridad el siguiente cuestionario. Teniendo en cuenta que sus respuestas son anónimas serán mantenidas en confidencialidad.

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

Nunca [1] Casi nunca [2] No siempre [3] Casi siempre [4] Siempre [5]

ITEM	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: COOPERACION Y TRABAJO EN EQUIPO						
1	Cree usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas programadas cuando realiza el trabajo en equipo.					
2	Considera usted que comparte sus conocimientos y/o experiencias adquiridas con los compañeros de trabajo.					
3	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la institución.					
4	Cree usted que muestra su espíritu de compromiso y colaboración para el objetivo trazado cuando integra un equipo de trabajo.					
5	Considera usted que ofrece su apoyo en los diferentes eventos o actividades para mejoras de la Institución.					
6	Cree que usted apoya en la ejecución de nuevos proyectos de la Institución para mejorar la atención de la población.					
DIMENSION 2: DISCIPLINA LABORAL						
7	Cree que usted cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.					
8	Considera usted que maneja adecuadamente los protocolos establecidos y el tiempo establecido para realizar las tareas programadas.					
9	Considera usted que alcanza las metas trazadas en las labores que realiza en el hospital.					
10	Considera usted que se cumple las normas establecidas de la Institución.					
DIMENSION 3: SUPERACION PERSONAL						
11	Cree usted que el área donde labora desempeña los fines trazados de la institución con la sociedad.					
12	Cree usted que la formación profesional que posee ayuda en mejorar el funcionamiento y bienestar del área.					
13	Considera usted que realiza propuestas de mejoras en el área que trabaja en base a sus conocimientos.					
14	Considera usted que tiene bien organizado su lugar de trabajo para la adecuada realización de sus funciones.					
15	Considera usted que efectúa constantes cursos de actualización, capacitaciones, diplomados, etc.					
16	Cree usted que las relaciones personales son buenas con sus compañeros de trabajo y sus superiores					

GRACIAS POR SU COLABORACION.


CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y SUS DIMENSIONES

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

ANEXO 3

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

JUECES EXPERTOS: CERTIFICADOS DE VALIDEZ



UCV
UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE DE MADRID

ESCUELA DE POSTGRADO

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	
DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO								
1	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
2	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
3	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
4	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
5	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
6	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
7	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
11	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
12	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		
14	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: CARGAS DE TRABAJO								
15	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
21	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
22	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
23	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
24	Estrés (esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA								
26	Motivación (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
27	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
28	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
29	Desconectado al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓		
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓		
33	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓		
34	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓		
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Gonzales Huapaya Laine C DNI: 2.544.3894

Especialidad del validador: Magister en Gestión en Salud.

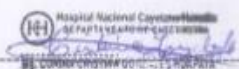
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

21 de Julio del 2018



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO								
1	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
2	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
3	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
4	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
5	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
6	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
7	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
11	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
12	Variación en mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		
14	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CARGAS DE TRABAJO								
15	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
21	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
22	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
23	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
24	Estrés (esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA								
26	Motivación (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
27	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
28	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
29	Desconectado al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓		
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓		
33	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓		
34	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓		
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Paca Paritigoso, Flavio Romeo DNI: 01212856

Especialidad del validador: Metodólogo (Estadística)

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

21 de Julio del 2018



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: APOYO DIRECTIVO								
1	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
2	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
3	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
4	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
5	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
6	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
7	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
11	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
12	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		
14	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CARGAS DE TRABAJO								
15	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
21	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
22	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
23	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
24	Estrés (esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA								
26	Motivación (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
27	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
28	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
29	Desconectado al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓		
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓		
33	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓		
34	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓		
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Salazar Joaquín Emma DNI: 09043599

Especialidad del validador: Explicadora Copiadora Centro Quirúrgico

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

21 de Julio del 2018

HOSPITAL CAJETANI HEREDIA
CENTRO QUIRURGICO
Mg. Emma Salazar
Explicadora Centro Quirúrgico
C.E.P. 11024 - 1100-0108

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Carlos H. Fabián Falcón DNI: 63580084

Especialidad del validador: metodólogo en gestión pública

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Dr. Carlos Humberto
Fabián Falcón
INVESTIGADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. D^r/ Mg: ROBLA DILLO BRAVO, LIZ MARIBEL DNI: 09217078

Especialidad del validador: METODOLOGA

08 de 06 del 2019

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Aplicable

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

CHAVEZ LEONARDO ABRAHAM

DNI: *22469265*

Especialidad del validador:

Gestión Pública y Gobierno Local

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

08 de *06* del *2019*

[Firma]

Firma del Experto Informante.

FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Base de datos de Calidad de Vida

	APOYO DIRECTIVO														CARGA DE TRABAJO								MOTIVACIÓN INTRÍNSECA													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	1	1	4	2	3	4	1	
2	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	
3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	1	2	2	3	1	1	1	4	3	3	2	3	4	4	3	4	2	
4	3	2	3	1	1	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	4	2	
5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	
6	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	4	3	
7	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	
8	4	3	2	2	3	4	2	1	3	2	1	4	2	2	4	4	4	3	1	4	1	4	2	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
9	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
10	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	1	2	1	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	
11	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
12	3	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	
13	2	2	2	1	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	3	1	1	3	4	4	4	2	
14	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	
15	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	3	1	3	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	
16	4	1	2	1	4	2	2	1	4	4	4	1	4	2	3	2	1	1	1	3	1	2	1	2	1	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	
17	4	1	2	2	1	4	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	1	
18	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
19	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	
20	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	4	4	3	4	2	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	35

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
92,9000	94,411	9,71651	35

Base de datos de Desempeño laboral

	COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO						DISCIPLINA LABORAL				SUPERACIÓN PERSONAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	3	2	2	2	1	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3
2	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4
3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
6	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
7	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
8	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	5
9	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
10	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4
11	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
12	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
13	1	1	5	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3
14	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
15	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	2	3
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5
18	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5
19	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	2	3
20	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	16

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
66,0500	66,261	8,14006	16

ANEXO 4

Carta de Consentimiento Informado

Yo trabajador(a) del Hospital Distrital Jerusalén de La Esperanza, con DNI....., domiciliado en....., del Distrito de, Provincia de, a través del presente documento, manifiesto que he sido informado sobre el propósito y objetivos del estudio de investigación titulado “Calidad de vida laboral y Desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de COVID-19”, que es realizada por Marisabel Horna Valverde. Además, dejo en claro que acepto participar voluntariamente como informante en dicho estudio. Esta autorización no puede ser utilizado en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

El Trujillo, de, del año 2020.

Firma

Carta de Consentimiento Informado

Yo Mabel Blas Auz..... trabajador(a) del Hospital Distrital Jerusalén de La Esperanza, con DNI. 8146044....., domiciliado en José Martí 2057....., del Distrito de La Esperanza Provincia de Tarma, a través del presente documento, manifiesto que he sido informado sobre el propósito y objetivos del estudio de investigación titulado "Calidad de vida laboral y Desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de COVID-19", que es realizada por Marisabel Horna Valverde. Además, dejo en claro que acepto participar voluntariamente como informante en dicho estudio. Esta autorización no puede ser utilizado en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

El Trujillo, 18 de Diciembre del año 2020.



Firma

Carta de Consentimiento Informado

Yo Rodrigo Paredes Flores trabajador(a) del Hospital Distrital Jerusalén de La Esperanza, con DNI 18027674....., domiciliado en Mz. A19 Lt 29 M. Arevalo....., del Distrito de LA ESPERANZA, Provincia de TRUJILLO....., a través del presente documento, manifiesto que he sido informado sobre el propósito y objetivos del estudio de investigación titulado "Calidad de vida laboral y Desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de COVID-19", que es realizada por Marisabel Horna Valverde. Además, dejo en claro que acepto participar voluntariamente como informante en dicho estudio. Esta autorización no puede ser utilizado en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

El Trujillo, 28 de NOVIEMBRE, del año 2020.



Firma

Carta de Consentimiento Informado

Yo Santillán Trigoso Marcela trabajador(a) del Hospital Distrital Jerusalén de La Esperanza, con DNI 18147950, domiciliado en Urb. Manuel Añóvalo MZA 18 Lto 7 II QP del Distrito de La Esperanza, Provincia de Trujillo, a través del presente documento, manifiesto que he sido informado sobre el propósito y objetivos del estudio de investigación titulado "Calidad de vida laboral y Desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de COVID-19", que es realizada por Marisabel Horna Valverde. Además, dejo en claro que acepto participar voluntariamente como informante en dicho estudio. Esta autorización no puede ser utilizado en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

El Trujillo, 18 de Noviembre del año 2020.


Firma

Carta de Consentimiento Informado

Yo VICTOR MANUEL AVILA trabajador(a) del Hospital Distrital Jerusalén de La Esperanza, con DNI...17940319..., domiciliado en...PIZILTA EL TIENAGRO del Distrito de HUANACHACO Provincia de TRUJILLO, a través del presente documento, manifiesto que he sido informado sobre el propósito y objetivos del estudio de investigación titulado "Calidad de vida laboral y Desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de COVID-19", que es realizada por Marisabel Horna Valverde. Además, dejo en claro que acepto participar voluntariamente como informante en dicho estudio. Esta autorización no puede ser utilizado en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

El Trujillo, 22 de NOVIEMBRE del año 2020.



Firma

ANEXO 5

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



Gerencia Regional
de Salud La
Libertad

Hospital Distrital
Jerusalén Nivel
II-1

Juntos por la Prosperidad

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

13 OCT. 2020

OFICIO N° 230-2020-GRLL-GGR/GS/UTES 6-TE-MRLE-HDJ.

Sra.

LIC. Marisabel Horna Valverde

Marisabel_hv@hotmail.com

Trujillo.-

ASUNTO : Alcanzo autorización de aplicación de instrumento de
proyecto de investigación

REFERENCIA : Solicitud S/N

Por medio del presente me dirijo a usted, para saludarle cordialmente y hacer de su conocimiento que, se autoriza la aplicación de instrumentos del proyecto de investigación "**Calidad de vida laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos Covid-19**", aprobado por la Universidad Cesar Vallejo-UCV, para la obtención del grado de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud, por lo cual su persona deberá elaborar un cuestionario para los trabajadores del Establecimiento de Salud en mención.

Por lo tanto, cuando cuente con dicho cuestionario podrá notificar a los trabajadores de nuestra institución, para que pueda contar con la data que se requiere, recuerde anexar este documento que pone en evidencia la autorización de aplicación de instrumento de su proyecto de investigación.

Sin otro particular me despido de usted, no sin antes reiterar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal

Atentamente,



Lic. Victor De La Cruz Tirado
CMP: 079897 RNA. A08918

VEDLCT/jfcy.
CC. Archivo

Hospital Distrital II-1-Jerusalén - Barrio 3- MZ 20-LT 02- La Esperanza ☎ 044-272429

Correo Electrónico: Hospital_Distrital_Jerusalen@hotmail.com

ANEXO 6

MATRIZ DE DATOS

Calidad de vida laboral y desempeño laboral en trabajadores del Hospital Jerusalén, en tiempos COVID-19.

Variables y Dimensiones

V1/ Apoyo directivo (1 “Bajo”, 2 “Medio”, 3 “Alto”)

V2/ Carga de trabajo (1 “Bajo”, 2 “Medio”, 3 “Alto”)

V3/ Motivación intrínseca (1 “Bajo”, 2 “Medio”, 3 “Alto”)

V4/ Cooperación y trabajo en equipo (1 “Bajo”, 2 “Regular”, 3 “Alto”)

V5/ Disciplina laboral (1 “Bajo”, 2 “Regular”, 3 “Alto”)

V6/ Superación personal (1 “Bajo”, 2 “Regular”, 3 “Alto”)

V7/ Calidad de vida laboral (1 “Bajo”, 2 “Medio”, 3 “Alto”)

V8/ Desempeño laboral (1 “Bajo”, 2 “Regular”, 3 “Alto”)

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8
1	3	1	3	3	3	3	2	3
2	1	1	3	2	3	3	2	2
3	2	1	2	2	1	1	1	1
4	2	1	2	3	3	2	2	2
5	1	2	2	3	3	2	2	3
6	2	3	3	3	3	3	2	3
7	2	1	2	2	2	2	2	2
8	2	2	3	3	3	2	2	3
9	2	2	3	3	3	3	2	3
10	2	2	3	3	3	3	2	3
11	2	2	3	3	2	2	2	2
12	2	2	3	3	3	3	2	3
13	2	2	1	2	2	2	2	2
14	2	2	3	2	2	3	2	3
15	1	2	3	3	3	2	2	3
16	1	3	3	3	3	2	2	3
17	2	2	3	3	3	3	2	3
18	3	2	3	3	3	3	3	3
19	3	1	3	3	3	3	2	3
20	2	2	3	3	3	3	2	3
21	3	1	3	3	3	3	3	3
22	2	1	3	2	3	3	2	2
23	3	1	3	3	3	3	3	3
24	2	2	3	3	2	2	2	3
25	2	2	2	3	3	3	2	3
26	2	2	2	2	3	2	2	2
27	2	1	3	3	3	3	2	3
28	1	2	2	2	3	2	2	2
29	2	2	3	3	3	2	2	3

30	2	1	3	3	3	3	2	3
31	2	2	2	3	3	3	2	3
32	1	3	2	2	3	1	2	2
33	2	1	3	3	3	3	2	3
34	2	1	2	3	3	3	2	3
35	2	2	3	3	3	3	2	3
36	1	3	2	3	3	2	2	2
37	1	2	2	2	2	2	2	2
38	3	1	3	3	3	3	3	3
39	3	1	3	3	3	3	2	3
40	3	2	3	3	3	3	3	3
41	2	1	2	2	2	2	2	2
42	2	2	3	3	3	2	2	3
43	2	2	2	3	3	3	2	3
44	2	1	3	3	3	3	2	3
45	2	2	3	3	3	3	2	3
46	2	2	3	3	3	3	2	3
47	1	2	2	3	3	2	2	3
48	2	2	3	3	2	2	2	2
49	2	2	2	3	3	3	2	3
50	2	2	2	3	3	2	2	3
51	3	2	3	3	3	3	3	3
52	2	1	2	3	3	3	2	3
53	1	2	2	3	3	2	2	2
54	1	2	2	2	3	3	2	3
55	2	2	3	3	3	3	2	3
56	2	2	3	3	3	3	2	3
57	3	2	3	3	3	3	3	3
58	2	2	2	3	3	3	2	3
59	3	2	3	3	3	3	2	3
60	3	2	3	3	3	3	3	3
61	1	2	2	3	2	2	2	2
62	2	2	2	3	3	3	2	3
63	2	1	3	3	3	3	2	3
64	2	2	3	3	3	2	2	3
65	3	2	3	3	2	3	3	3
66	2	2	2	3	2	3	2	3
67	2	3	3	3	3	2	2	3
68	3	1	3	3	3	3	3	3
69	2	2	2	2	3	3	2	3
70	1	2	3	3	3	2	2	2
71	2	1	2	3	3	3	2	3
72	3	1	3	3	3	3	2	3
73	2	1	3	3	3	2	2	2
74	3	2	2	3	3	3	2	3
75	2	2	3	3	3	3	2	3
76	2	2	2	2	1	1	2	1
77	2	2	3	3	3	3	3	3
78	2	1	3	3	3	3	2	3
79	3	2	3	3	3	3	3	3
80	2	2	2	3	3	3	2	3
81	2	2	3	3	3	3	2	3
82	2	2	3	3	3	3	2	3
83	3	2	3	3	3	3	3	3
84	2	1	2	3	3	3	2	3
85	3	2	3	3	3	3	3	3

86	3	1	3	3	3	3	2	3
87	3	2	3	3	3	3	3	3
88	3	2	3	3	3	3	3	3
89	3	1	3	3	3	3	2	3
90	3	2	3	3	3	3	3	3
91	2	2	2	2	3	3	2	2
92	2	2	2	2	3	3	2	2
93	2	2	2	3	3	3	2	3
94	2	1	2	2	3	3	1	2
95	2	2	3	3	3	3	2	3
96	2	1	3	3	3	2	2	3
97	3	3	3	3	3	3	3	3
98	2	3	3	3	3	3	2	3
99	2	2	3	3	3	3	2	3
100	2	3	2	3	3	3	2	3
101	2	1	2	3	3	3	2	3
102	2	1	3	3	3	3	2	3
103	2	2	3	3	3	3	2	3
104	2	2	2	2	1	1	2	1

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
APOYO DIRECTIVO	.079	104	.110	.985	104	.278
CARGA DE TRABAJO	.088	104	.048	.978	104	.079
MOTIVACION INTRINSECA	.069	104	.200*	.982	104	.186
COOPERACION Y TRABAJO EN EQUIPO	.174	104	.000	.921	104	.000
DISCIPLINA LABORAL	.152	104	.000	.898	104	.000
SUPERACION PERSONAL	.146	104	.000	.943	104	.000
CALIDAD DE VIDA	.069	104	.200*	.987	104	.378
DESEMPEÑO LABORAL	.098	104	.016	.934	104	.000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 7

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos del COVID-19.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA	RESULTADOS	CONCLUSIONES
¿Cuál es la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos de COVID-19?	Existe una relación significativa entre Calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19.	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre Calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19.</p> <p>Objetivos Específicos: a) Identificar el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19 b) Identificar el nivel de desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén c) Determinar la relación entre la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida Laboral con el desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19</p>	<p>Variable 1 CALIDAD DE VIDA LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo directivo • Carga de trabajo • Motivación intrínseca <p>Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cooperación y trabajo en equipo • Disciplina Laboral • Superación personal 	<p>Calidad de vida se define como El balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal (Cabezas, 1998).</p> <p>Esta variable podría influir de manera significativa en el desempeño de los trabajadores.</p> <p>La calidad de vida laboral se refiere al bienestar de los empleados con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo (Sirgy et al, 2001).</p> <p>Las dimensiones de la calidad de vida son: apoyo directivo, carga</p>	Se desarrolló una investigación descriptiva-correlacional de diseño transversal con la participación de 104 trabajadores del hospital Jerusalén. Se utilizaron los cuestionarios de calidad de vida laboral y desempeño laboral.	Se obtuvo como resultados que la calidad de vida laboral es de nivel medio (81,7%) y el desempeño laboral alto (77,9%), el apoyo directivo y la carga de trabajo de nivel medio (63,5% y 62,5% respectivamente) y la motivación intrínseca alta (63,5%).	Se concluyó que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral ($p < 0,05$), así también las dimensiones apoyo directivo y motivación intrínseca se relacionan significativamente con el desempeño laboral ($p < 0,05$), mientras que no existe relación entre carga de trabajo y desempeño laboral ($p > 0,05$).

		<p>d) Determinar la relación entre la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida Laboral con el desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19</p> <p>e) Determinar la relación entre la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida Laboral con el desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19</p>		<p>de trabajo y motivación intrínseca.</p> <p>El desempeño laboral, se define como el conjunto de actividades o comportamientos que se perciben, observan, evalúan de un colaborador que a su vez son muy relevantes para alcanzar las metas de una organización o empresa (Chiavenato, 2007). Las dimensiones son cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal.</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--

ANEXO 8

“Año de la universalización de la salud”

CONSTANCIA DE REVISIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Quien suscribe, Óscar Santiago Gerónimo Miguel, Doctor en Educación, Licenciado en Lengua y Literatura deja constancia de la revisión de la redacción, secuencia lógica deductiva, sintaxis y ortografía del informe de investigación titulado “Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos Covid-19”, presentado por Marisabel Horna Valverde (ORCID: 0000-0001-8810-2607), para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, en honor a la verdad y para los fines que crea conveniente.

Trujillo, 26 de diciembre de 2020



OSCAR SANTIAGO GERÓNIMO MIGUEL
DNI 18183775
(ORCID: 0000-0002-0330-4048)

ANEXO 9



