



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de
atención primaria en salud de la Red Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Vasquez Fernandez, William Alexander (ORCID: 0000-0002-1428-883X)

ASESOR:

Mg. Amoros Rodríguez, Eduardo Martín (ORCID: 0000-0002-3372-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Servicios de Salud

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A quienes me apoyan, aprecian, y sobre todo demuestran a diario que me aman... Qué los éxitos siempre coronen su labor

Agradecimiento

A Dios, por brindarme cada día una oportunidad para mejorar y hacer bien las cosas.

A mi familia, por su paciencia, comprensión y solidaridad, por el apoyo vital que me ofrecen a diario, la fuerza y energía que me anima a crecer como persona y profesional.

Finalmente, a mi compañera de vida, a quien está a mi lado, por su apoyo, tiempo, comprensión, sugerencias y dedicación concedida a lo largo del desarrollo de este trabajo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1	Correlación entre Calidad de Vida Profesional y Desempeño Laboral.....	18
Tabla 2	Resultados de Calidad de Vida Profesional y desempeño laboral	18
Tabla 3	Dimensiones de apoyo directivo y apoyo de carga de trabajo	19
Tabla 4	Dimensión compromiso y calidad de trabajo	20
Tabla 5	Dimensión trabajo en equipo y productividad	21
Tabla 6	Correlación entre Desempeño Laboral y Apoyo Directivo.....	21
Tabla 7	Correlación entre Desempeño Laboral y Carga de Trabajo.....	22
Tabla 8	Relación de la motivación Intrínseca y el Desempeño Laboral.....	22

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque, 2021. La metodología fue de tipo correlacional y de diseño no experimental, la población de estudio fue 75 colaboradores, se aplicó una encuesta y un cuestionario por cada variable para recoger la información. Se identificó que, el 53% de colaboradores consideran que su calidad de vida profesional es regular, el 19% es débil, debido, a la carga laboral que ha incrementado en tiempos de COVID-19, las condiciones laborales, y el 28% considera que es ideal; mientras que el desempeño laboral el 61% considera regular y el 25% tiene deficiencias por la cantidad de responsabilidades, por falta de capacitación y de personal. Se concluye, con la aceptación de la hipótesis alterna que describe que existe relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral, debido que, el p-valor fue menor al 0.05, y cuyo nivel de relación es de 0.37 es significativa, directa y moderada. En consecuencia, si se mejora la calidad de vida profesional se puede mejorar el desempeño laboral.

Palabras clave: Calidad de vida, compromiso, desempeño, motivación.

Abstract

The present research aims to: Determine the relationship between quality of professional life and job performance in primary health care personnel of the Lambayeque Network, 2021. The methodology was correlational and non-experimental design, the study population was 75 collaborators, a survey and a questionnaire were applied for each variable to collect the information.

It was identified that 53% of employees consider that their quality of professional life is regular, 19% is weak, due to the workload that has increased in times of COVID-19, working conditions, and 28% consider which is ideal; while 61% consider job performance to be fair and 25% have deficiencies due to the number of responsibilities, lack of training and personnel. It is concluded, with the acceptance of the alternative hypothesis that describes that there is a relationship between the quality of professional life and work performance, because the p-value was less than 0.05, and whose level of relationship is 0.37 is significant, direct and moderate. Consequently, if the quality of professional life is improved, work performance can be improved.

Keywords: Quality of life, commitment, performance, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Suele apreciarse que existen un aproximado de 59,2 millones de profesionales en la salud que son contratados a nivel mundial. Únicamente, en América se concentra más de 21 millones, aproximadamente de 2/3 se reparte en los servicios dedicados a la salud, en tanto que, los demás se hacen cargo de actividades administrativas y de soporte (Organización Mundial de la Salud, 2007). En la actualidad, la pandemia producida por la COVID-19, ha afectado de manera significativa el desempeño del personal, tal es así, que en Irán el 70% de enfermeras tuvieron un rendimiento del promedio hacia abajo, debido a la situación crítica, a la presión laboral, y el ausentismo provocado por el temor a contagiarse y propagar el virus a sus familiares (Farhadi, et al., 2021). Asimismo, en un estudio realizado a 29 organizaciones de salud pública, identificaron que la calidad de vida profesional puede afectar de manera negativa en la atención al paciente, debido a la responsabilidad y la carga laboral que asumen (Maskari, et al., 2020).

Para Chmielewska (2020) las deficiencias en el desempeño laboral del personal de salud, se debe a la motivación laboral, falta de equipos, herramientas y el ambiente adecuado para poder hacer su trabajo. Por su parte, Fiore (2021) describe que los factores que alteran la calidad de vida profesional son: el estrés laboral, las tareas laborales, la exposición frecuente a la muerte genera agotamiento, los problemas de salud, la rotación, así como la falta de apoyo de sus supervisores, la falta de atención a sus inquietudes y necesidades e integración al ambiente laboral contribuyen a no lograr un buen desempeño (Leitao, et al., 2019).

En el Sector Salud, el recurso humano resulta esencial para la calidad del servicio que se brinda al ciudadano (Organización Mundial de Salud, 2015). Sin embargo, muchas veces las condiciones laborales no reúnen los requisitos mínimos para que el personal desarrolle sus capacidades y potencialidades, dado que, se deja de lado la salud física, emocional y mental, siendo que, los profesionales corren mayor riesgo de una mala calidad de vida, por sus horarios, cumplir horas extras, alteraciones en calidad de sueño. En tal sentido, Cabezas (1998), menciona acerca de la calidad de vida profesional y la importancia de conocer el balance entre las respectivas solicitudes de trabajo con los conocimientos percibidos para que se puedan hacer frente de modo que en el transcurso de la vida se pueda lograr un

desarrollo adecuado. A nivel nacional, un 97% de la totalidad de los centros de salud del primer nivel sobre atención, se determina que presenta las capacidades instaladas de una manera inadecuada, expresándose en la interinidad del equipamiento, infraestructura, equipamientos obsoletos, insuficiente o inoperativo (Ministerio de Salud, 2021). Además, carecen de un eficiente sistema de gestión a nivel tecnológico, económico, logístico y sobre todo humano. Tal como señala Maguiña & Galán (2011), el Estado Peruano invierte menos del 2% del PBI en salud, siendo uno de los presupuestos más bajos en Sudamérica. Para Quesada (2020) en el contexto de pandemia de la COVID-19, se ha visto afectado la calidad de vida profesional al exponer a los trabajadores a situaciones de mayor estrés y responsabilidad, debido al número creciente de pacientes, lo que influye en su desempeño y el estado emocional en general. Asimismo, Zuazo (2018) explica que los efectos de descuidar los factores de calidad de vida profesional no solo influyen en profesionales de la salud; sino el deterioro emocional y físico, ello debido, al desgaste natural del trabajo o agotamiento, conllevando que, el desempeño del profesional no sea el esperado y, Milla (2017) indica que, la calidad de vida profesional no solo influye sobre el bienestar emocional de los trabajadores de la salud si no también afecta directamente al desempeño dentro de la institución; dado que, ayudan a alcanzar el rendimiento necesario para conseguir sus objetivos.

A nivel local, en el caso de la Red Lambayeque, donde se labora, con sobrecarga laboral, deficiente sistema logístico, y un contexto que no ofrece las condiciones necesarias para desempeñarse óptimamente. Ello ocasiona que el personal de salud perciba una calidad de vida adversa, dado que se hallan presentes diversos factores de riesgo que afectan su bienestar y salud. Esta realidad afecta a la comunidad, debido a que el profesional no observa un espacio adecuado para el desarrollo laboral ni profesional, sino más bien se desenvuelve en situaciones de riesgo y en condiciones adversas por lo que está propenso a realizar un trabajo deficiente; lo que se ve reflejado en las constantes quejas de los ciudadanos, pacientes hacia el sector salud, específicamente con el trato que reciben por parte de los trabajadores del sector. Bajo esta mirada, se formula el problema de investigación ¿Existe relación entre la Calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red

Lambayeque ?, y los problemas específicos son: ¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional y cuál es el nivel de desempeño laboral del personal ?, ¿Cuál es la relación que existe entre apoyo directivo y la variable desempeño laboral?, ¿Cuál es la relación que existe entre carga de trabajo y el desempeño laboral?, y por último ¿Cuál es la relación que existe entre motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque?

La investigación se justifica de forma teórica, ya que, aborda las percepciones teóricas acerca de la calidad de vida profesional y desempeño laboral y se genera nuevos aportes que enriquecen la literatura existente. La justificación práctica, ya que, trata de comprobar que calidad de vida profesional y desempeño laboral se hallan relacionados, se hizo sugerencias a los directivos de estas de salud de la Red Lambayeque, para que definan estrategias para elevar el desempeño laboral; y la justificación metodológica está dado, por la utilización de dos instrumentos para medir la relación entre las variables.

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque, y como objetivos específicos: Identificar el nivel de calidad de vida profesional y el nivel de desempeño laboral del personal de atención primaria en salud el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque; determinar la relación que existe entre apoyo directivo y la variable desempeño laboral; determinar la relación que existe entre carga de trabajo y la variable desempeño laboral y; determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca con la variable desempeño laboral

Como hipótesis general, existe relación directa entre calidad de vida profesional y desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque. Y como hipótesis específicas son; existe alto nivel de calidad de vida profesional y alto nivel de desempeño laboral en la organización, existe relación directa y significativa entre apoyo directivo y la variable desempeño laboral, existe relación directa y significativa entre carga de trabajo y la variable desempeño laboral y existe relación directa entre motivación intrínseca con la variable desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Basogul, et al., (2021) tuvieron como objetivo investigar la relación entre los valores profesionales y calidad de la vida profesional de enfermeras que trabajan en unidades de salud mental. Este estudio descriptivo, transversal y correlacional se realizó con una muestra de 120 enfermeras que trabajaban en unidades de salud de un hospital regional. Se encontró una relación estadísticamente positiva entre enfermeras profesional valores, compasión, satisfacción y agotamiento. Enfermeras profesional valores, nivel de educación, ya sea considerando el cambio de unidades y la asignación de tiempo a las actividades sociales. la vida fue predictores significativos de profesional calidad de la vida, lo que explica el 44% de siente satisfacción en su trabajo y el 24% siente agotamiento físico, laboral y emocional. Se encontró relación entre los valores basado en la satisfacción en el trabajo y calidad de vida profesional en el personal de enfermería.

En Sudáfrica, Maila (2019) en su tesis tuvo como objetivo principal analizar la calidad de vida profesional de las enfermeras que trabajan en las unidades de observación de psiquiatría, se utilizó un estudio cuantitativo, descriptivo la encuesta aplicada a una población de 175 enfermeras. Los resultados permitieron evidenciar que en general, la dimensión satisfacción obtenida de la compasión tuvo una media de 4.2 puntos en escala de Likert, mientras que la dimensión agotamiento tuvo una media de 2.5 puntos y la dimensión estrés traumático secundario tuvo una media de 2.7 puntos.

En Canadá, Wu, et al. (2016) tuvieron como objetivo examinar el grado de calidad de vida profesional en enfermeras de oncología, por lo que decidieron utilizar un estudio cuantitativo, descriptivo y no experimental para conseguirlo. Así mismo, consideraron una muestra de 549 profesionales a quienes aplicaron un cuestionario de Calidad de Vida Profesional. Los resultados permitieron apreciar que mientras que un 42% tuvo un grado promedio de satisfacción por compasión, un 58% tuvo un grado elevado del mismo; sobre agotamiento, un 52% demostró un bajo nivel mientras que un 48% se ubicó en el promedio y sobre estrés traumático secundario, un 52% fue bajo, un 47% estuvo en el promedio.

Leitao et al., (2019) en su estudio sobre la calidad de vida y el rendimiento de la empresa, aplicó una metodología descriptiva y asimismo fue correlacional, junto a un diseño no experimental, además se aplicó la encuesta a 514 personas quienes integraban la muestra. En tanto, se determinó que los factores que influyen en el rendimiento laboral, para el 70% el respeto como persona y profesional, el 65% considera el clima laboral, para el 62% consideran importante el apoyo del supervisor; mientras que, en la calidad de vida laboral, el 37% considera muy importante el equilibrio laboral y personal, para el 57% considera muy relevante el apoyo organizacional y el 80% se siente físicamente seguro, 77% está satisfecho con los servicios y el trabajo que es adecuado para ellos. Se concluye que, existe la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño organizacional.

Ortega et al., (2020) en una investigación realiza acerca de analizar la calidad de vida profesional y el estrés percibido de los profesionales de la salud ante el COVID-19 en España, se realizó un estudio de carácter observacional, con diseño no transversal, se utilizó la técnica de la encuesta, mediante un cuestionario a una muestra de 537 profesionales, tanto de la atención hospitalaria (54,7%) como de la atención primaria (45,3%). Se identificó que la atención hospitalaria, las diferencias se observaron al comparar la fatiga por compasión y el estrés percibido por género. Además, con respecto al Burnout se realizó por tipo de contrato y turno y en relación al estrés percibido agrupado por sexo, contrato y profesión. La crisis de salud del COVID-19 ha tenido un impacto en la salud mental y la calidad de vida profesional de los profesionales de la salud. Es necesario implementar programas de contingencia a largo plazo destinados a mejorar el bienestar emocional de los profesionales de los servicios de salud.

Sophie et al., (2021) en su investigación descriptiva analizó la relación entre resiliencia psicológica y la calidad de vida profesional en profesionales de la salud. Su estudio contó con una muestra integrada por 280 enfermeras. En cuanto a la información obtenida se procedió analizar a través de una estadística tanto descriptiva como de coeficiente de correlación de Pearson. La resiliencia psicológica se correlacionó positivamente con la satisfacción por la compasión 0,372 y negativamente con el agotamiento $-0,379$; y la fatiga por compasión $-0,336$. La resiliencia psicológica se correlacionó de manera positiva con relación

a la variable de calidad de vida. Finalmente, se ineditico que existe relación entre resiliencia psicológica y la calidad de vida profesional en un 0.93. Se deben desarrollar e implementar intervenciones y capacitación gerencial para ayudar a las enfermeras a desarrollar la resiliencia psicológica para crear una cultura organizacional positiva.

Ruiz, et al., (2021) la investigación acerca de la calidad de vida profesional, autocompasión, resiliencia y empatía en los profesionales sanitarios durante la crisis del COVID-19 en España, se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional se pudo conocer la calidad de vida profesional es moderada para el 39%, y el 18% considera que es buena y adecuada, en referencia a la resiliencia el 78% considera que es alta, y respecto a la autocompasión se tiene un nivel de 83%. Finalmente, la correlación de las variables de la calidad de vida profesional es 0.57%, con la resiliencia.

A nivel nacional, Quintana Quintana & Tarqui (2020) profundizó en su investigación el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital, realizó un estudio transversal con una muestra de 208 enfermeras. Los resultados arrojaron un 24,5% de insuficiente desempeño, así como un 63% de total del personal percibe sobre carga de trabajo.

En Trujillo, Arteaga (2019) realizó un estudio en base a los servicios brindados en emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, en cuanto a la población estuvo integrada por 26 enfermeras las cuales lograron cumplir con cada uno de los criterios de inclusión. Los principales hallazgos evidencian sobre la variable calidad de vida laboral se encuentra en un nivel medio, representándose con el 100%. De acuerdo a las dimensiones: se obtuvo que, el 84.6% indicó nivel medio con respecto a las cargas en el trabajo y un 15.4% señaló que nivel bajo, asimismo, se obtuvo que un 69.2% indicó nivel medio con respecto a la motivación intrínseca, 19.2% aseveró estar en un nivel bajo y únicamente el 11.5% señaló nivel alto y con respecto al apoyo directivo se determinó que un 80.8% indicó el nivel medio.

En Lima, Zarzosa (2018) plateó como objetivo central establecer el grado de la calidad de vida de los trabajadores de salud. En cuanto a la metodología, se

caracterizó por ser cuantitativa, junto a un diseño no experimental, además fue transversal, de igual manera se contó con una muestra conformada por 100 trabajadores de salud. Entre los hallazgos logrados se determinó que un 51% de los enfermeros que formaron parte de la investigación estimaron tener una mala calidad de vida en el trabajo, siguiéndose por el 28% que hacen referencia a que se tenga un nivel regular en cuanto a la calidad de vida laboral, únicamente el 21% definieron que gozaban de una apropiada calidad de vida laboral.

A nivel Nacional, Hurtado (2017) desarrolló un estudio descriptivo de tipo correlacional, en una muestra de 90 enfermeros del Hospital Nacional Sergio Bernales, donde evaluó la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional. Los resultados evidencian un 83.3% señaló que se encuentra en un nivel malo la calidad de vida, en tanto que, un 16.7% estableció que su nivel de vida se halla en un nivel regular, esto evidencia que existe una relación de gran importancia entre las dos variables.

Así mismo, Herrera (2018) realizó una investigación donde buscó determinar la relación existente entre las variables, calidad de vida y desempeño laboral en una muestra de 103 profesionales de enfermería. El investigador encontró que el 66% considera que su calidad de vida laboral es moderada, 30% considera que es alta y adecuada; mientras que el desempeño laboral es 10% regular y 90% considera que es adecuado. Concluye que, si existe relación entre las variables, es de 0.56 considerada una correlación moderada entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral.

A nivel local, More & Olivos (2019) analizar la calidad de vida de los profesionales de enfermería. La presente investigación cuantitativa – descriptiva. La población fueron 40 profesionales. En lo que concierne la recaudación de información se desarrolló mediante una entrevista, a través de la aplicación de un cuestionario. Los resultados se establecieron de acuerdo con la variable en estudio, en la dimensión apoyo directivo el 36% considera medianamente regular; el 36% considera regular y 18% adecuado el apoyo que recibe; el 19% de colaboradores se la motivación intrínseca medianamente regular; el 41% considera regular, y el 37% si siente un alto nivel de motivación, en consecuencia, la calidad de vida es percibida medianamente regular 33%, el 44% regular y el 15% considera adecuada.

Concluye que la calidad de vida global percibida por los profesionales de enfermería es regular.

Monsalve y Fuentes (2018) plantearon como fin establecer la correlación entre las variables a estudiar, las cuales calidad de vida profesional y satisfacción laboral. El estudio contó con una muestra integrada por 28 enfermeras, asimismo, se aplicaron cuestionarios en base a las dos variables. Entre los resultados que se obtuvieron fueron que, la mayoría de los enfermeros logra percibir un nivel medio con relación a la variable calidad de vida profesional, lo cual se representa con el 66.7%, continuando con una percepción mala representándose por el 25% y en tanto un 21.3% señaló que existe una satisfacción laboral de nivel bajo. Por lo tanto, se demostró que, coexiste una correlación significativa entre ambas variables.

Con respecto a la teoría de Calidad de vida profesional, Jaramillo, et al. (2016) la define como aquella perspectiva que un individuo obtiene sobre su zona en la existencia, del sistema de principios en donde viven y el contexto cultural, en función a sus expectativas, objetivos, normas y así como cada una de sus inquietudes. Es una definición compleja que se encuentra incidido por la salud física de los trabajadores, su nivel de autonomía, el estado mental, las relaciones interpersonales, tal como es su relación interpersonal, tal como es su conexión con los componentes habituales de su entorno.

Cabezas (1998) describe que la calidad de vida profesional suele relacionarse con el análisis que hacen los trabajadores sobre las solicitudes propias del trabajo y los conocimientos que distingue para hacerles frente, de manera que, durante el periodo de vida consigue ejecutar de manera optima los niveles personales, profesionales y familiares.

La primera dimensión, Apoyo directivo, también se les conoce a aquellos recursos externos que los profesionales reciben por el lado de los directivos en sus cargos laborales, comenzando desde su colaboración, la creencia a su esfuerzo y labores. Partiendo de aquello, los trabajadores tendrán la posibilidad evolucionar su innovación y creatividad, expresando sus opiniones, teniendo libertad, para que sus opiniones sean escuchadas y aplicadas. “Debiéndose a que los profesionales de la salud necesitan una mayor rapidez, precisión y además de responsabilidad,

requiriendo ser reconocidas de manera libre como profesionistas, si la empresa trata de optimizar la calidad de vida de los profesionistas de la salud, sirviendo para beneficiar al establecimiento de salud con un trabajo eficaz” (Cabezas, 1998).

Dentro los indicadores se tienen a la *satisfacción en el trabajo*. Siendo estas disposiciones o actitudes beneficiosas que los trabajadores toman la decisión de desarrollar cuando analiza las actividades o las respectivas funciones que realiza, lográndose centrar la perspectiva al trabajo en si o ya sea una tarea detallada dentro de la misma. *El Sueldo*. Se refiere a la retribución que reciben los profesionales por haber prestado sus servicios. *El Reconocimiento profesional*. Alude ser aquel reconocimiento que se le brinda a sus colaboradores dentro de una empresa. *La Creatividad*: hace referencia sobre el potencial de cada uno de los sujetos tienen y que suele manifestarlo el desarrollo que conjeturan la respuesta a una dificultad planteada en un contexto en específico. *La autonomía*: manifiesta que se debe a aquella regulación de las conductas por políticas que nacen de la misma persona. Autónomo, refiere a aquella persona que toma decisiones de manera consciente, tomando en cuenta reglas, las cuales contribuirán a orientar su conducta.

Otra de las dimensiones es la carga de trabajo, la cual hace referencia a la cantidad de trabajo que poseen los trabajadores. La calidad de vida profesional suele alterarse de manera negativa como hallazgo del exceso de carga laboral determinada por la misma organización donde trabaja; poniendo en peligro la calidad sobre su rendimiento laboral, por problemas al interior del equipo, falta de organización por los tiempos para desarrollar sus actividades y condiciones de gran estrés por la excesividad de trabajo que generan dificultades o ya sea colocando en peligro la salud (Cabezas, 1998).

Uno de sus indicadores es la sobrecarga de trabajo. Refiere a cada una de las exigencias psicológicas procedentes de la cuantía de trabajo. Se logran percibir altas cuando suele tenerse mayor cantidad de trabajo del que puede desarrollarse. La Presión en el trabajo. Componiendo las exigencias psicológicas refiriéndose de manera específica al rigor del trabajo, en donde se vincula el tiempo y la calidad. El Estrés. Interacción entre las personas y sus situaciones, en donde la contestación del estrés constriñe a la empresa hacer frente una demanda la cual suele exceder

sus recursos, originando cambios en la situación habitual de bien y perjudicando de manera negativa a las personas.

La tercera dimensión Motivación intrínseca, se caracteriza de esta manera a los recursos internos que se promueven por la organización en donde los profesionales logran desarrollar su creatividad, teniendo presente cada una de las funciones y propósitos a realizar lo que sobrellevaría a que se le brinde una mayor relevancia al trabajo, sintiéndose identificado, orgullosos y estimado en su mismo trabajo en cooperación con sus colegas. Reforzándose por sus programas de capacitación ofrecidas por la empresa. Los profesionales de salud con una adecuada estimulación intrínseca se evidenciarán confiados, seguros, motivados, su desarrollo logrará ser más eficaz y deberá tener una capacidad mayor ante cualquier contexto estresante o adversa (Cabezas, 1998).

Dentro de sus indicadores se tiene la Seguridad. Impresión de la totalidad confianza que se posee en alguien o algo, o ya sea dentro de un contexto en específico. Confianza. Refiere a la esperanza, creencia, y así también como la fe persistente que alguien posee con relación a otro sujeto, grupos o entidades, en que se considera adecuado para que actúe de manera conveniente en una circunstancia o situación ya específica. Motivación: son métodos que exponen la orientación, fuerza y, asimismo, constancia del esfuerzo que suele desarrollar un colaborador para lograr un propósito ya planteado. Eficiencia: es aquella que lleva a los profesionales a conseguir hallazgos positivos en su centro de trabajo, siendo la agregación de hallazgos particulares lo cual permite el desempeño. (Cabezas, 1998).

Con relación a la variable Desempeño laboral, entre las principales teorías que desarrollan el desempeño laboral encontramos la teoría de Chiavenato (2015) quién describe la evaluación del desempeño como el proceso que se estima, al revisar las actividades que desarrolla el individuo, que contribuyen al lograr los objetivos de la empresa. Asimismo, precisa “que la evaluación de desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones” (p.245).

Hacker (2016) relaciona la teoría del desempeño laboral con la psicología del trabajo; sostiene que el procesamiento de la información que recibe el

trabajador debe siempre encontrarse vinculada con la conducta que se espera del mismo; de esta forma esta teoría se encuentra fuertemente vinculada a la conducta del individuo; en este sentido el autor muestra dos perspectivas de su teoría, una evocada a la acción y el cumplimiento de un plan o meta, el proceso de su ejecución y la segunda que se evoca propiamente a que cada acción debe ser realizada de forma consciente, planificada y consecuente.

Por otro lado, Campbell (2016), propugna que el desempeño laboral está compuesta por acciones y no por resultados; de forma que el desarrollo de los conocimientos y procedimientos permiten alcanzar destrezas y generar motivación, las cuales son herramientas primordiales para definir las conductas de los colaboradores y permitir generar componentes de desempeño, de forma tal que en rendimiento y cumplimiento de las tareas y la comunicación de forma interna entre las diversas áreas de la empresa, será manifestación del esfuerzo, el trabajo y la disciplina de cada individuo, motivando el desarrollo conjunto del equipo, una adecuada supervisión, el continuo liderazgo y la administración correcta del talento humano de la organización.

En cuanto a la definición, el desempeño laboral conforme sostiene Palmar, et al. (2016) es aquel desenvolvimiento de los colaboradores dentro de su jornada de trabajo establecida por la organización, dicho desenvolvimiento es necesario que se encuentre acorde a las metas y fines de la empresa, en razón de las expectativas del área al cual pertenece el colaborador y conforme al cumplimiento de las funciones que le fueron asignadas y son propias a su puesto de trabajo, a fin de contribuir con el logro del éxito organizacional.

Montejo (2017) define el desempeño laboral como aquel conjunto de actitudes y comportamientos que son detectados por el empleador y que influyen en el logro de los objetivos organizacionales, como una forma de contribución individual del colaborador en la empresa, este desempeño surge en resultado a que cada individuo es un ser pensante y que posee sentimientos, lo cual influye en su accionar, en su percepción, en su disposición al logro de metas y en el desarrollo de las habilidades necesarias para sentirse comprometido con la organización.

De igual forma Chiavenato (2017) comenta que el desempeño laboral es de gran influencia si se requiere alcanzar los objetivos organizacionales, efectivamente

un correcto desempeño laboral es de suma importancia para una empresa que busca alcanzar una rentabilidad, por su parte Bittel (2016) sostiene que el desempeño de los colaboradores son influenciados por la satisfacción de las expectativas de los colaboradores enfocados hacia el desarrollo de un buen clima laboral conjuntamente con el alcance de los conocimientos necesarios que permitan que cada colaborador alcance sus metas profesionales y al mismo tiempo contribuya con los objetivos organizacionales.

Sobre la importancia del desempeño laboral, Pernía y Carrera (2016) manifiestan que la importancia del desempeño laboral surge de la implementación de nuevas políticas de mejora y crecimiento de las condiciones laborales que permiten una mejor toma de decisión, frente a la necesidad de una constante capacitación y detección de aquellos errores en el diseño de la organización que es necesario que sean mejorados dentro de cada puesto de trabajo, observando de igual forma aquellos conflictos laborales que puedan surgir entre los empleador y perjudiquen el desempeño y desarrollo de las funciones en el cargo.

Asimismo, se tiene que el objetivo del desempeño laboral, Pernía y Carrea (2016) sostienen que es necesario proporcionarle los instrumentos y la capacitación necesaria para potenciar las habilidades que le permitan alcanzar el máximo de su desenvolvimiento, en concordancia con los sistemas de evaluación vinculados a cada puesto de trabajo, los cuales deben ser realizados mediante instrumentos que le permitan ser prácticos y confiables. De esta forma, no puede restringirse los objetivos a un simple juicio sin fundamento y de forma unilateral realizado únicamente por la evaluación del comportamiento del personal sin tomar en cuenta las causas y perspectivas de aquel individuo al cual se le evalúa.

Cuesta (2017) indica que cada una de las empresas tratan de que sus trabajadores conserven un nivel óptimo con respecto al desempeño lo cual les haga posible sus actividades, cumpliendo de esta manera sus responsabilidades y lograr cada uno de los propósitos logrados en el periodo apropiado. Lo que todo jefe desea es contar con trabajadores de un buen rendimiento, individuos que le permite desarrollar planeaciones estratégicas efectivas para que consiga cada una de las metas que se han proyectado durante un tiempo y forma deseado.

Comprendiéndose que los seres vivos suelen aprender a través de la comparación entre los hallazgos logrados por su comportamiento y los respectivos previstos o esperados, el análisis de los trabajadores suele llevarse a cabo como un problema general en las organizaciones para mejorar el desempeño y la realización de los propósitos cada uno de los trabajadores. A pesar de que de manera constante se analice las empresas, siendo preciso utilizarse un instrumento que se encuentre sujeto a un sistema o metodología, aprobado y reconocido por los que toman la decisión de aplicar, y así se evite las aplicaciones personales. De este modo compondrá un proceso formal que contribuya a que se conozca el rendimiento de los individuos en unos elementos establecidos de manera previa, y que brindarán datos de valor al momento de aplicarse programas justos y retributivos que estimen los rendimientos originales (Cuesta, 2017).

Según Chiavenato (2015) para medir el desempeño laboral se consideran las dimensiones, (a) el compromiso que hace referencia al desenvolvimiento que tiene el colaborador de manera efectiva buscando alcanzar los objetivos de la organización, también asumir compromiso se manifiesta en las relaciones amenas que se genera entre compañeros, jefes y directivos de la empresa, (b) calidad en el trabajo, hace referencia que el trabajador busca aplicar sus conocimientos para obtener un trabajo acorde a las necesidades de los interesados, buscando tener calidad y generando experiencia para las personas, (c) el trabajo en equipo, las acciones que emprenden los trabajadores en una organización, debe ser en conjunto, solidaria buscando obtener mejores resultados, según los objetivos que se han propuesto en la organización. Mediante el trabajo en equipo conlleva a unir esfuerzos y a trabajar de manera coordinada tanto personal operativo, administrativo y directivo en un horizonte determinado a mejorar la empresa y (d) la productividad, describe la importancia de obtener resultados que conlleven al crecimiento de la organización, es la suma de la cantidad de trabajo o actividades realizadas con las herramientas utilizadas para lograrlo.

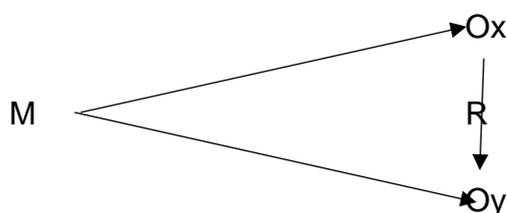
III. METODOLOGÍA

1. Tipo y diseño de investigación

Según Carrasco (2009), el tipo de investigación fue básico, porque “busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad (p.43).

El enfoque bajo en cuál se desarrolló la investigación fue el cuantitativo, el cual según Hernández et al. (2014) enfatizan que este enfoque se encarga de recolectar información para probar, como también verificar hipótesis, basadas en la medición mediante números y apoyada de la estadística, con la finalidad de contrastar y probar la teoría que el investigador ha planteado.

Diseño no experimental, se caracteriza porque durante el proceso de investigación no realizó modificación o alteración alguna en las unidades de estudio o en la institución. El estudio se ha realizado en el contexto actual que se encuentra las unidades de estudio (Hernández, et al. 2014). Asimismo, es de diseño correlacional, porque se buscó establecer semejanzas o relaciones entre dos o más variables. Este tipo de diseño se caracteriza porque permiten conocer el nivel de relación que puede tener las variables en estudio (Hernández & Mendoza, 2018). Según el diseño se resume en el siguiente diagrama:



Donde:

M = Muestra de Estudio

X = calidad de vida profesional

Y = desempeño laboral

r = Relación de causalidad entre las variables.

2. **Variables y operacionalización**

Variable 1: Calidad de vida profesional

Se determina por ser la sensación del bien pleno, del equilibrio entre el bien psíquico, físico, social, emocional y espiritual, cada uno de estos aspectos se encuentran relacionados entre sí, ya que, la persona es integral y holístico. La sensación de bien integra algunos aspectos los cuales son: ambiente laboral, el apoyo de los directores, relaciones interpersonales, el sueldo, las oportunidades de desarrollo profesional y personal (Cabezas, 1998).

Variable 2: Desempeño laboral, Chiavenato (2015) describe que la evaluación del desempeño es el proceso que se evalúa, al revisar las actividades que desarrolla el individuo, que contribuyen al lograr los objetivos de la empresa. Asimismo, precisa “que la evaluación de desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones” (p.245).

3. **Población, muestra y muestreo**

La población estará conformada por 75 profesionales que se dedican a la atención primaria en salud de la Red Lambayeque. “La población es definida como la totalidad de unidades de análisis los cuales forman parte del contexto en la que se lleva a cabo el estudio” (Carrasco, 2016).

Criterios de inclusión

Personal de salud de la Red Lambayeque que labore por más de un año en la institución.

Personal de salud que cuente con un contrato.

Criterios de exclusión

Personal de salud que labore por menos de un año en la institución.

Personal de salud administrativo u otros servicios que no pertenezcan a la primera línea de atención.

Muestra

No se realizó muestreo alguno porque se utiliza a todos los integrantes de la población de estudio.

4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicará es la encuesta: recogerá la información de la población de estudio, que es el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque (Valderrama, 2016).

Instrumentos:

Para esta investigación se considerará el instrumento de Calidad de Vida Profesional, el cual está integrado por dimensiones y en su totalidad cuenta con 35 preguntas para recoger la información de la población de estudio. Y con respecto a la variable desempeño laboral se tendrá cuatro dimensiones y se cuenta con 16 preguntas para toda esta variable.

Validez: Los instrumentos han sido validados por el autor a quien se considera para cada instrumento. En el caso de la variable Calidad de Vida Profesional el instrumento ha sido obtenido de López(2018), mientras que en Desempeño Laboral por (Deza, 2020).

Confiabilidad: Se determinará la confiabilidad mediante la prueba piloto, en el estadístico SPSS 26, y mediante el Alfa de Cronbach para conocer si aceptable el instrumento. Según Bernal (2016) se reconoce que un instrumento es confiable cuando cuenta con consistencia en los datos obtenidos por los mismos participantes; en efecto, se tiene un instrumento confiable cuando se aplica en distintas circunstancias y se recoge la información esperada.

5. Procedimientos

El estudio de enfoque numérico se llevará a cabo en Lambayeque, previamente con permiso y además consentimiento de la red de Salud. La investigación se centra en 2 distintas etapas: en lo que respecta la primera denominada exploratoria o ya sea abierta, en la que se determinan las cuestiones a los puntos críticos, se establecen los participantes y las respectivas fuentes de

información. Por lo tanto, se requiere de la autorización de establecimiento de salud, así como también el de los profesionales.

Una vez identificadas las limitaciones y elementos específicos del estudio, se procederá a la segunda etapa concerniente a la recopilación de datos haciéndose uso de una encuesta, la misma que será aplicada de manera virtual teniendo en cuenta la situación actual que se vive en el Perú y el mundo. Finaliza con el proceso de datos, mediante el estadístico SPSS 25, lo que conllevó que en los resultados se aprecie en tablas y gráficos (Carrasco, 2009).

6. Método de análisis de datos

Se consideró apropiado utilizar el método deductivo, ya que, se toman conclusiones generales para que se puedan exponer casos determinados, iniciándose el estudio con referencias previas, y bases teóricas, que siendo analizadas y comprobadas pueden ser aplicadas en contexto específicos como particulares. De igual manera, el tipo inductivo, ya que, se utilizará la lógica en donde han sido aprobadas y además validadas que hagan posible que se llegue a las respectivas conclusiones, donde tal aplicación puede ser de una manera general, mejor dicho, se de situaciones o sucesos particulares teniendo la posibilidad de que se emita datos hallados en la red de salud en Lambayeque (Bernal, 2016).

7. Aspectos éticos

En relación a las características de la organización se tuvo presente dichos aspectos éticos que se consideraron fundamentales, puesto que, se tomaron en cuenta personas como sujetos de investigación. Se buscó cumplir con los principios de autonomía, beneficencia y justicia. Por ello, antes de iniciar con la aplicación de los instrumentos, se entregó a los participantes un consentimiento informado lo cual garantiza la intención voluntaria de participar en la investigación y de retirarse en el momento que deseen

También, se aseguró mantener el anonimato de los sujetos encuestados; así como el respeto hacia ellos. Los instrumentos fueron custodiados adecuadamente y sus respuestas fueron minuciosa y objetivamente registradas sin que obre algún tipo de juicio o discriminación.

IV. RESULTADOS

Determinar la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque.

Tabla 1

Correlación entre Calidad de Vida Profesional y Desempeño Laboral

Variables		Calidad de Vida Profesional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Calidad de Vida Profesional	1.000	0,371**
	Coefficiente		
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	75	75
	Desempeño Laboral	0,371*	1.000
	Coefficiente		
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	75	75

Nota: Correlación de variables

En base a la información, se obtuvo el nivel de significancia de 0.001 permite aceptar la hipótesis alterna, que describe que existe una relación positiva y moderada entre las variables calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque, en base a Rho de Spearman. Esta relación demuestra la importancia de promover ambientes laborales saludables, fortalecer las relaciones interpersonales, y mejorar el clima de trabajo que garantice el desarrollo óptimo de competencias profesionales.

Identificar el nivel de calidad de vida profesional y desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque

Tabla 2

Resultados de Calidad de Vida Profesional y desempeño laboral

<i>Calidad de vida profesional</i>			<i>Desempeño laboral</i>		
Valorización	n	%	Valorización	n	%
Débil	14	19%	Débil	19	25%
Regular	40	53%	Regular	46	61%
Ideal	21	28%	Ideal	10	13%
Total	75	100%	Total	75	100%

Se identificó que del total de la muestra de 75 profesionales atención primaria en salud de la Red Lambayeque, el 28% la consideró ideal, el 53% como regular y el 19% como débil. Mediante observación directa, y reforzando los resultados obtenidos se logra determinar la existencia de un amplio porcentaje de profesionales que no están a gusto con la calidad de vida profesional en la institución, sobre todo por elementos como la falta de capacitación y temas pertinentes a los colaboradores; así como la falta de apoyo por parte de la plana directiva para explorar nuevas soluciones a los problemas de la organización.

Se identificó que del total de la muestra de 75 profesionales atención primaria en salud de la Red Lambayeque, el 13% la consideró ideal, el 61% como regular y el 25% como débil. A partir de la información anterior, se observa un amplio porcentaje de profesionales que se sienten satisfechos con su desempeño laboral en la institución, sobre todo por los equipos de trabajo formados y la unión entre ellos, los cuales generan resultados positivos a la organización.

Tabla 3

Dimensiones de apoyo directivo y apoyo de carga de trabajo

Apoyo directivo			Apoyo trabajo	carga	de	motivación intrínseca	
	n	%				n	%
Débil	13	17%	36	48%	29	39%	
Regular	42	56%	13	17%	38	51%	
Ideal	20	27%	75	100%	75	100%	
Total	75	100%	26	35%	8	11%	

Se identificó que del total de la muestra de 75 profesionales atención primaria en salud de la Red Lambayeque, el 54% la consideró ideal, el 49% como regular y el 5% como débil. A partir de la información anterior, se observa que existe un amplio porcentaje de profesionales que se sienten regular con el apoyo directo de la institución, sobre todo por elementos como satisfacción del trabajo, así como el sueldo, y el reconocimiento por parte de la organización. Se identificó que, del total de la muestra de 75 profesionales de atención primaria en salud de la Red

Lambayeque, el 5% la consideró ideal, el 72% como regular y el 23% como débil. De igual forma, se observa que existe un amplio porcentaje de profesionales que se sienten regular con el cargo de trabajo de la institución, elementos como sobrecarga de trabajo y presión en el mismo han generado un estrés mayor.

Sin embargo, se identificó que del total de la muestra de 75 profesionales atención primaria en salud de la Red Lambayeque, el 59% la consideró ideal, el 35% como regular y el 7% como débil. Esto demuestra la importancia de la fuerza interna que mueve al colaborador a realizar un buen trabajo, es aquí donde el colaborador utiliza sus recursos para el logro de los objetivos. Así mismo el personal de salud agregó sentir confianza y seguridad en la organización, lo que facilita el desarrollo ideal de sus labores.

Tabla 4

Dimensión compromiso y calidad de trabajo (variable: desempeño laboral)

	Compromiso		Calidad de trabajo		
Débil	6	8%	Débil	4	5%
Regular	14	19%	Regular	15	20%
Ideal	55	73%	Ideal	56	75%
Total	75	100%	Total	75	100%

Se identificó que del total de la muestra de 75 profesionales atención primaria en salud de la Red Lambayeque, el 73% la consideró ideal, el 19% como regular y el 8% como débil. A partir de la información anterior, se observa que existe un amplio porcentaje de profesionales que están comprometidos con la institución, son leales, y lo demuestran en su desempeño dentro de la organización. Se identificó que del total de la muestra de 75 profesionales atención primaria en salud de la Red Lambayeque, el 75% la consideró ideal, el 20% como regular y el 5% como débil. A partir de lo expuesto, se observa un gran porcentaje de profesionales que realizan un trabajo eficiente, de calidad, evidenciando responsabilidad y apertura a la realización de sus labores. De igual forma, los jefes de los establecimientos mediante entrevista reafirmaron la buena labor que realizan sus colaboradores, los cuales a pesar de la situación que se vive, demuestran su compromiso.

Tabla 5*Dimensión trabajo en equipo y productividad (Variable desempeño laboral)*

Valorización	Trabajo en equipo		Productividad	
	n	%	N	%
Débil	7	9%	5	7%
Regular	16	21%	34	45%
Ideal	52	69%	36	48%
Total	75	100%	75	100%

Fuente: Elaboración propia

Se identificó que el 69% la consideró ideal, el 21% como regular y el 9% como débil. Estos resultados, tal como fueron manifestados anteriormente evidencian la unión de los colaboradores para el desarrollo de sus labores, quienes mediante el trabajo en equipo, demuestran solidaridad y reciprocidad con cada uno de sus miembros. Asimismo, el 48% la consideró ideal, el 45% como regular y el 7% como débil. A partir de la información anterior, se observa que existe un amplio porcentaje de profesionales que son productivos en la institución, son efectivos, obteniendo resultados positivos en su desempeño laboral.

Determinar la relación que existe entre apoyo directivo y la variable desempeño laboral

Tabla 6*Correlación entre Desempeño Laboral y Apoyo Directivo*

	Coeficiente	Apoyo Directivo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	0,293**
	Sig. (bilateral)		0.011
	N	75	75

La correlación entre la variable desempeño laboral y la primera dimensión de la variable calidad de vida profesional, apoyo directivo, fue posible hallar un nivel de significancia de 0.011, que al ser mayor al 0.005 no permite rechazar la hipótesis nula, por lo que esta debe ser aceptada. Por ello, se identificó que no existe una relación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión apoyo directivo del personal de atención primaria en salud.

Determinar la relación que existe entre carga de trabajo y la variable desempeño laboral personal de atención primaria en salud de la Red

Tabla 7

Correlación entre Desempeño Laboral y Carga de Trabajo

	Coeficiente	Carga de Trabajo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	0,340**
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	75	75

Fuente: Elaboración propia

A través del análisis de correlación entre la variable desempeño laboral y la segunda dimensión de la variable calidad de vida profesional, carga de trabajo, fue posible hallar un nivel de significancia de 0.003, que al ser menor al 0.005 permite rechazar la hipótesis nula, aceptándose así la hipótesis alterna. Así mismo, se comprobó que existe una relación positiva y moderada entre la variable desempeño laboral y la dimensión carga de trabajo del personal de atención primaria.

Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca con la variable desempeño laboral.

Tabla 8

Relación de la motivación Intrínseca y la variable de Desempeño Laboral

	Coeficiente	Motivación Intrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	0,406**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	75	75

Se identificó que la motivación intrínseca, sí se relaciona con la variable de desempeño laboral, dado que el p-valor fue 0.000, que al ser menor al 0.005 permite rechazar la hipótesis nula, aceptándose así la hipótesis alterna. Así mismo, se comprobó que existe una relación positiva y moderada entre la variable desempeño laboral y la dimensión motivación intrínseca del personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque, en base a Rho de Spearman.

V. DISCUSIÓN

La investigación se realizó en profesionales de salud pertenecientes a la Red Lambayeque, la cual forma parte de la Gerencia Regional de Salud, del Gobierno Regional de Lambayeque. Dicha Gerencia es la encargada de conducir y administrar el Sistema de Salud en la Región, generar condiciones adecuadas para promover el derecho a la salud, persona, familia y comunidad. Asimismo, cuenta con 3 Redes a nivel regional (Red Chiclayo, Red Ferreñafe y Red Lambayeque), conformado por personal administrativo y asistencial quienes tienen como prioridad reducir las brechas en salud de la región, mejorando el sistema y atención primaria.

La población en estudio estuvo conformada por profesionales en salud de dos establecimientos pertenecientes a la Red Lambayeque, distribuida en médicos, enfermeras, obstetras, biólogos, psicólogos y personal técnico asistencial. La investigación se llevó a cabo cumpliendo los criterios bioéticos, a pesar de las dificultades presentes producto de la pandemia por la COVID 19, no hubo limitantes para su aplicación, evidenciando en todo momento la participación de los profesionales de salud y el apoyo constante de los directivos,

Respecto al objetivo general, según la información obtenida, se pudo determinar la existencia de la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque, y luego de estudiar la correlación entre las variables, fue posible hallar un nivel de significancia de 0.001, que, al ser menor al 0.005 se logró aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, se comprobó que existe una relación positiva y moderada entre las variables calidad de vida profesional y desempeño, mediante el coeficiente de correlación de la Rho de Spearman, se pudo conocer que la fuerza de relación es de 0.37 es significativa y moderada.

En el mismo sentido, la investigación de Ruiz, et al., (2021) quién investigó acerca de la calidad de vida profesional y su relación con la resiliencia, empatía y desempeño en los profesionales sanitarios durante la crisis del COVID-19 en España, determinó que existe correlación de las variables en un 0.57%, evidenciando la necesidad de fortalecer los recursos internos de cada uno de los profesionales, como medida para mejorar la calidad de vida profesional. Estos

resultados refuerzan lo mencionado por Gil (2012), quién prioriza la creación de ambientes de trabajo saludables, donde predomine el buen clima laboral y las relaciones entre compañeros ya que esto repercutirá de forma positiva o negativa en el desempeño que tenga cada uno de los profesionales. De igual forma, Herrera (2018) realizó una investigación donde buscó determinar la relación entre las variables, calidad de vida y desempeño laboral, dicha relación es de 0.56 considerada una correlación alta entre las variables.

Respecto al primer objetivo específico se pudo identificar el nivel de calidad de vida profesional que, el 28% la consideró ideal, el 53% como regular y el 19% como débil, se evidencia un amplio porcentaje de profesionales que no están a gusto con la calidad de vida profesional en la institución; elementos como la falta de capacitación constante, falta de apoyo de manera integral de la gerencia, la carga laboral que se ha visto incrementada en tiempos de pandemia, la cual, es parte de sus funciones, el crecimiento de pacientes con síntomas de la COVID-19 ha elevado la carga laboral, generando cansancio y malestar. Estos resultados, se relacionan con el estudio de Zarzosa (2018) entre los hallazgos logrados se determinó que un 51% de los enfermeros que formaron parte de la investigación estimaron tener una mala calidad de vida en el trabajo, siguiéndose por el 28% que hacen referencia a que se tenga un nivel regular en cuanto a la calidad de vida laboral, únicamente el 21% gozaban de una apropiada calidad de vida laboral.

Cabezas (1998) describe que la calidad de vida profesional suele relacionarse con el análisis que hacen los trabajadores sobre las solicitudes propias del trabajo y los conocimientos que distingue para hacerles frente, de manera que, durante el periodo de vida consigue ejecutar de manera óptima los niveles personales, profesionales y familiares. También, se determina por ser la sensación del bien pleno, del equilibrio entre el bien psíquico, físico, social, emocional y espiritual, cada uno de estos aspectos se encuentran relacionados entre sí, ya que, la persona es integral y holístico. La sensación de bien integra algunos aspectos los cuales son: ambiente laboral, el apoyo de los directores, relaciones interpersonales, el sueldo, las oportunidades de desarrollo profesional y personal.

En referencia al desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque, se pudo conocer que, el 13% la consideró ideal, el

61% como regular y el 25% como débil. Los resultados muestran un porcentaje mayor de profesionales que se sienten satisfechos con su desempeño en la institución; tal como señala Palmar (2016), el desenvolvimiento del colaborador es necesario se encuentre acorde a las metas y fines de la organización, sobre todo a los objetivos personales con los que cada uno pueda contar, ya que estos serán la base para el desarrollo los mismos. Estos resultados, se relacionan con la investigación de Quintana & Tarqui (2020) donde encontró que, los profesionales de enfermería tienen un desempeño suficiente, el cual es susceptible a mejorar si este es bien motivado y supervisado de forma objetiva e imparcial

Po su parte, la teoría de Chiavenato (2015) alude que, el desempeño laboral se analiza, al momento revisarse las operaciones que ejecuta una persona, las mismas que ayuden a alcanzar cada uno de los propósitos de la organización. de igual manera alude que, la evaluación de rendimiento se basa en diagnosticar, calcular y gestionar el rendimiento en las empresas” (p.245).

Con respecto a las dimensiones de calidad de vida profesional, específicamente, en el apoyo directivo se pudo encontrar que, el 54% la consideró ideal, el 49% como regular y el 5% como débil, estos resultados corroboran lo manifestado por el personal de salud, los cuales evidencian sentirse regular con el apoyo directo de la institución, en aspecto referente a la satisfacción del trabajo, así como el sueldo, y sobre todo con el reconocimiento por parte de la organización. Estos resultados, difieren con la investigación de Hurtado (2017) realizada en una muestra de 90 enfermeros del Hospital Nacional Sergio Bernales, donde evaluó la calidad de vida laboral evidencian un 83.3% de nivel de calidad de vida “malo”, mientras que el 16.7% arrojó un nivel de vida “regular”.

En consecuencia, el aporte teórico describe que Apoyo directivo, está relacionado a los recursos externos que los profesionales reciben por el lado de los directivos en sus cargos laborales, comenzando desde su colaboración, la creencia a su esfuerzo y labores. Partiendo de aquello, los trabajadores tendrán la posibilidad evolucionar su innovación y creatividad, expresando sus opiniones, teniendo libertad, para que sus opiniones sean escuchadas y aplicadas (Cabezas, 1998).

Asimismo, en la dimensión carga de trabajo, los resultados más importantes en el profesional de atención primaria en salud de la Red Lambayeque, el 5% la consideró ideal, el 72% como regular y el 23% como débil. Tal es así que, se percibe que, existe un amplio porcentaje de profesionales que se sienten regular con el cargo de trabajo de la institución, sobre todo por elementos como sobrecarga de trabajo, así como presión en el trabajo, y sobre todo con el estrés en la organización. Se relaciona con la investigación de Arteaga (2019) cuya investigación se realizó en los servicios de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, los resultados muestran que el nivel de calidad de vida laboral de las enfermeras el 100% con nivel medio, en la dimensión en el trabajo es 84,6% nivel medio. Asimismo, se contrasta con la definición de carga de trabajo, la cual hace referencia a la cantidad de trabajo que tiene el profesional. La calidad de vida profesional suele alterarse de manera negativa como hallazgo del exceso de carga laboral determinada por la misma organización donde trabaja; poniendo en peligro la calidad sobre su rendimiento laboral, por problemas al interior del equipo, falta de organización por los tiempos para desarrollar sus actividades y condiciones de gran estrés por la excesividad de trabajo que generan dificultades o ya sea colocando en peligro la salud (Cabezas, 1998).

Con respecto a la motivación intrínseca, el 59% la consideró ideal, el 35% como regular y el 7% como débil. Se percibe que un porcentaje mayor de profesionales que se sienten ideal con la motivación intrínseca de la institución, elementos como motivación, eficiencia, confianza y sobre seguridad en la organización refuerzan estos resultados. Por su parte, More & Olivos (2019) analizaron la calidad de vida de los profesionales de enfermería, e identificaron en la variable calidad de vida, el 19% de colaboradores percibía la motivación intrínseca medianamente regular; el 41% considera regular, y el 37% si siente un alto nivel, relacionándose de esta forma con los resultados obtenidos.

Cabezas (1998) determina que la motivación intrínseca como los recursos internos fomentados por la organización en la que los profesionales desarrollan la creatividad teniendo presente cada una las funciones y objetivos a realizar lo que sobrellevaría a que se le brinde una mayor significancia al trabajo, que se sienta identificado, orgulloso y valorado en su mismo centro de trabajo en cooperación

con sus colegas. Así mismo, enfatiza en que el profesional de salud con una apropiada motivación intrínseca se evidenciará confiado, seguro, estimulado, su desarrollo será mucho más eficaz y se podrá tener un mayor conocimiento para que se haga frente cualquier circunstancia de estrés o adversa.

Con respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, en la dimensión compromiso, el 73% la consideró ideal, el 19% como regular y el 8% como débil, percibiéndose identificación por parte de los colaboradores, muestran interés y lealtad con y para la institución. Asimismo, se identificó que, el 75% la consideró ideal, el 20% como regular y el 5% como débil, se observa que existe un amplio porcentaje de profesionales que realizan un trabajo de calidad en la institución; tal como manifiesta la jefa del establecimiento, son responsables al cumplir no solo con las labores encomendadas, sino muestran iniciativa para realizar otras que no les pertenecen. Estos resultados, se contrastan con la investigación de Leitao et al., (219) donde encontraron que los factores que inciden en el desempeño laboral, para el 70% es determinante el respeto como persona y profesional, el 65% considera el clima laboral, para el 62% consideran importante el apoyo del supervisor para lograr un mejor desempeño laboral.

Asimismo, en la dimensión de trabajo en equipo, se encontró que el 69% la consideró ideal, el 21% como regular y el 9% como débil. Lo que demuestra y refuerza el trabajo en equipo en la institución, la solidaridad y compañerismo entre sus colaboradores. Y en la dimensión productividad el 48% la consideró ideal, el 45% como regular y el 7% como débil. A partir de los datos encontrados se aprecia que, existe un amplio porcentaje de profesionales que son productivos en la institución, sobre todo, tienen efectividad, así como también tienen positivos resultados con su desempeño laboral.

Se determino la existencia de la relación entre apoyo directivo y la variable desempeño laboral, donde el grado de significancia de 0.011, que al ser mayor al 0.005, se pudo aceptar la hipótesis alterna, que describe que existe una relación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión apoyo directivo del personal de atención primaria en salud, cuya fuerza de la relación es 0.29 según la correlación de Spearman. Al respecto Monsalve & Fuentes (2018) en su investigación encontraron relación significativa entre la satisfacción laboral y la

calidad de vida profesional; donde más del 50% de profesionales de enfermería perciben un nivel moderado de satisfacción laboral (66,7%) seguido de un nivel alto (25%) sólo el 21,3% restante percibe una baja satisfacción laboral, manifestando la importancia del soporte emocional que brindan los directivos en la satisfacción del colaborador; esto sumado a al reconocimiento, promoción y apoyo de compañeros trae consigo un mejor desarrollo.

En referencia a la relación que existe entre carga de trabajo y la variable desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red, fue posible hallar un nivel de significancia de 0.003, que al ser menor al 0.005 permite rechazar la hipótesis nula, aceptándose así la hipótesis alterna. Es inversamente proporcional cuya fuerza es de 0.34, es mediana significativa lo que da entender que si reduce la carga de trabajo los profesionales pueden tener una mejor calidad de vida. Estos hallazgos, se contrasta con la investigación de Ruiz (2017) su estudio lo realizó en un hospital de Trujillo, donde buscó determinar los factores que influyen en la calidad de vida de los profesionales de salud. Los resultados obtenidos evidencian la influencia negativa de la sobre carga de trabajo en el desempeño laboral y calidad de vida de los colaboradores, enfatizando en los riesgos físicos y psicológicos que traerían consigo el exceso de trabajo. Por su parte, mediante entrevista presencial la jefa del departamento de enfermeras del establecimiento de salud refuerza lo anteriormente mencionado, acotando la necesidad de crear horarios estructurados para el personal.

Finalmente, se pudo determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca con la variable desempeño laboral, dado que, el valor es de 0.000, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna que describe la existencia de la relación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral, y cuyo grado de relación es 0.40 es una relación moderada lo que da entender que al mejorar este tipo de motivación puede conllevar a tener un mejor desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque, en base a Rho de Spearman. Al respecto, el autor Cabezas (1998) presenta a la motivación intrínseca como la dimensión más importante en la calidad de vida profesional, puesto que, son los factores internos del profesional los que van a determinar la conducta motivada a la satisfacción.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque, dado que, el nivel de significancia de 0.001, al ser menor a 0.005 se logró aceptar la hipótesis alterna, cuya relación es directa y moderada en 0.37, lo que conlleva a determinar que, las acciones que se apliquen para mejorar la calidad de vida de los trabajadores coadyuvan en el desempeño laboral.
2. De los resultados, se identificó que el nivel de calidad de vida profesional, la consideran regular el 53%, debido a que existe un amplio porcentaje de profesionales que no están a gusto con la calidad de vida profesional en la institución, por la falta de apoyo de la gerencia, la carga laboral en tiempos de pandemia. Mientras que, para el desempeño laboral, 13% la consideró ideal, el 61% como regular y el 25% como débil, ello, porque la mayoría de los profesionales solo busca cumplir con sus tareas diarias.
3. Se determinó la existencia de la relación entre apoyo directivo y el desempeño laboral, y se aceptó la hipótesis alterna, dado que, el valor fue menor al 0.05, y la intensidad de la relación significativa y moderada 0.29, lo que permite determinar que, el apoyo directivo influye directamente en el desempeño del personal de salud.
4. Asimismo, se aceptó la relación entre carga de trabajo y el desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red, puesto que, el nivel de significancia fue inferior al 0.05, aceptándose la hipótesis alterna; el grado de relación, es significativa de carácter moderada en 0.34, es decir si se reduce la carga laboral se obtendrá mejor desempeño de los colaboradores.
5. Finalmente, se pudo determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca con la variable desempeño laboral, dado que, el valor es de 0.000, es decir, se acepta la hipótesis alterna que describe la existencia de la relación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral, en un nivel de 0.40 lo que da entender que al mejorar este tipo de motivación puede conllevar a tener un mejor desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a los directivos de la Red de Lambayeque que, desarrollen acciones apropiadas las cuales contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, puesto que, esta incidirá en el desempeño laboral, lo cual terminaría beneficiando a la organización y en la realización de cada una de sus actividades

Se recomienda que, los directivos de la Red de Lambayeque realicen un programa de actividades u organicen de una manera planificada cada una de las funciones y actividades que debe desempeñar cada miembro, ya que, durante los últimos meses, personal siente que tiene demasiada carga laboral, lo cual termina perjudicando al desempeño laboral de los mismos.

Se recomienda a los directivos sean más empáticos con sus colaboradores, pero que además generen confianza y comunicación asertiva entre ellos, puesto que, ante cualquier inquietud, o duda que ellos tengan logren acercarse y de esta manera lograr resolverlas juntos, ya que, se considera de gran relevancia que, los trabajadores se sientan apoyados por parte de los directivos, generando así calidad de vida.

Es necesario que la Red de Lambayeque, realice una nueva y mejor organización con respecto a las horas de trabajo y además cantidad de actividades designadas a cada colaborador, ya que, al no sobrecargar de responsabilidades se logrará que estos no tengan un desgaste mayor de energía del que pueden brindar y de este modo, los trabajadores tengan una mejor calidad de vida.

Se recomienda al jefe de recursos humanos de la Red Lambayeque, generar estrategias que contribuyan a incrementar la motivación intrínseca de los trabajadores, con la finalidad de que logren aumentar su desempeño laboral y de esta manera no se vea perjudicada el nivel de calidad de servicio que brinda la institución, pero que, además tampoco se perjudique la calidad de vida de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Ahmed, H., & Gawad, Z. (2017). Psychiatric nurse's empathy, burnout and its relation with professional Quality of life. *Tanta Scientific Nursing Journal*. Retrieved from https://tsnj.journals.ekb.eg/article_71178_7b8fdb45beb67884001c596a438042b5.pdf
- Aldana, J., & Cotrina, S. (2020). Calidad de Vida Profesional para Minimizar el Síndrome de Burnout en la Caja Piura, Bagua Grande. *Universidad César Vallejo*. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49249/Aldana_PJG-Cotrina_TSJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arteaga, N. (2019). Nivel de calidad de vida laboral según factores relacionados en enfermeras de emergencia del Hospital Regional Docente De Trujillo. *Revista de Investigaciones Aplicadas*. Retrieved from <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2571>
- Atay, N., & Sahin, G. B. (2021, Marzo 26). The Relationship Between Psychological Resilience and Professional Quality of Life in Nurses. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 59(6), 626-645. Retrieved from <https://doi.org/10.3928/02793695-20210218-01>
- Baysan, A., Satil, M., & Aslan, B. (2021). Professional values and professional quality of life among mental health nurses: A cross-sectional study. *Nursing and Health Sciences*, 13, 362 - 371. doi:10.1111/nhs.12811
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogota, Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Bittel, S. (2016). *Administración de Persona*. México: Employee Selection.
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada*, 91-492.
- Campbell, P. (2016). *A theory of performance*. New York: Employee Selection.
- Carrasco. (2016). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil: Ltda; Rio de Janeiro, Brasil.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Chmielewska, M., Stokwiszewsk, J., Filip, J., & Hermanowski, T. (2020, Julio 29). Motivation factors affecting the job attitude of medical doctors and the

organizational performance of public hospitals in Warsaw, Poland. *BMC Health Services Research* volume, 20(1), 1-12. doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-020-05573-z>

- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. España: ECOE Ediciones.
- Farhadi, A., Bagherzadeh, R., Moradi, A., Nemati, R., & Sadeghmoghadam, L. (2021, Diciembre). The relationship between professional self-concept and work-related quality of life of nurses working in the wards of patients with COVID-19. *BMC Nursing*, 20(1). doi:10.1186 / s12912-021-00595-2
- Fiore, J. (2021, July). Randomized pilot study exploring an online pre-composed receptive music experience and a mindfulness-based intervention for hospice workers' stress and professional quality of life. *The Arts in Psychotherapy*, 74. doi:<https://doi.org/10.1016/j.aip.2021.101797>
- Gomes, A. (2020). The relationship between job demands and compassion fatigue and its effect on the performance of junior doctors. *University of Johannesburg*. Retrieved from <https://ujcontent.uj.ac.za/vital/access/services/Download/uj:40436/SOURCE1>
- Gil, P. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. *Rev. med. salud pública*, vol 29. Perú
- Hacker, W. (2016). *Action theory and occupational psychology*. Alemania: The German Journal of Psychology.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF.: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutast cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Herrera, D. S. (2018). *Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12937>
- Hurtado, P. (2017). *Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16873>
- Jaramillo, O., Martínez, L., & Gamarra, O. (2016). *Calidad de vida laboral en el Caribe colombiano: Análisis de factores*. Perú: UPN.
- Lastra, J., & Silvestre, J. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo*. Madrid: Editorial – Ediciones Universidad Cooperativa.

- Leitao, J., Pereira, D., & Goncalves, A. (2019, Octubre 2). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20). doi:10.3390 / ijerph16203803
- López, I. M. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Maguina, C., & Galán, E. (2011). Situación de la salud en el Perú: la agenda pendiente. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 28(3). Retrieved from <https://rpmesp.ins.gob.pe/rpmesp/article/view/544/2660>
- Maila, S. (2019). Professional quality of life among nurses in psychiatric observations units in the metropole district health services. *University of the Western Cape*. Retrieved from http://etd.uwc.ac.za/bitstream/handle/11394/7029/maila_m_chs_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Milla, E. (2017). Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada. *Universidad César Vallejo*. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17512/Milla_FEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Salud. (2021). *Diagnóstico de brechas de infraestructura y equipamiento del sector salud*. Ministerio de Salud, Lima. Retrieved from <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/1848369-diagnostico-de-brechas-de-infraestructura-y-equipamiento-del-sector-salud>
- Monsalve, A., Ñique, C., Pérez, J., Mestanza, J., Diaz, E., Infante, K., & Lluncor, I. (2020). Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú). *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Cesar_Nique2/publication/346029244_articulo_calidad_de_vida_profesional/links/5fb712fca6fdcc6cc64f046d/articulo-calidad-de-vida-profesional.pdf
- Monsalve, M., & Fuentes, C. (2018). Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017. *Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. Retrieved from <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2920/BC-TES-TMP-1741.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montejo, A. (2017). *Evaluación del desempeño laboral*. México: Mc Graw Hill.
- Morales, E. (2020). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un

- hospital de nivel II, Callao 2019. *Universidad Privada Norbert Wiener*. Retrieved from http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3666/T061_46124690_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Nivela, J., Vera, C., & Jiménez, E. (2020). *Calidad de vida en el trabajo: un modelo integral*. Madrid: Editorial Universitaria. .
- Organización Mundial de la Salud. (2007). Salud de los trabajadores: plan de acción mundial. *Asamblea Mundial de la Salud*. Retrieved from http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf
- Organización Mundial de Salud. (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo. *Septuagésimo período de sesiones*. Retrieved from <https://undocs.org/es/A/70/PV.4>
- Ortega, Á., Ruiz, M. D., Lirola, M. J., Ramos, J. D., Ibañez, O., Cabrera, J., . . . Fernández, E. (2020, Abril 2). Professional Quality of Life and Perceived Stress in Health Professionals before COVID-19 in Spain: Primary and Hospital Care. *Journals Healthcare*, 8(4), 117-136. doi:<https://doi.org/10.3390/healthcare8040484>
- Palma, S. (2006). *Manual de escala de satisfacción laboral SL-SPC*. Lima, Perú.
- Palmar, R., Valero, U., & Jhona, M. (2016). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*. México: McGraw Hill.
- Pernia, K., & Carrera, M. (2016). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral*. México: EAE.
- Quesada, A. (2020). Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020. *Universidad Peruana Unión*. Retrieved from https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3513/Aymin_Trabajo_Especialidad_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quintana, D., & Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina*, 20(1), 123-132. doi:<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Riordan, T. (2020). Professional Quality of Life: An Examination of Compassion Fatigue and Compassion Satisfaction in Athletic Trainers. *West Chester University Master's Theses*. Retrieved from https://digitalcommons.wcupa.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1177&context=all_theses
- Rojas, J., Ccorahua, C., & Taboada, S. (2017). Relación entre la calidad de vida profesional y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de

- emergencia Hospital Regional de Ayacucho, 2016. *Universidad Nacional del Callao*. Retrieved from <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3857>
- Ruiz, M., Ramos, J., & Ibañez. (2021, Diciembre 18). Professional quality of life, self-compassion, resilience, and empathy in healthcare professionals during COVID-19 crisis in Spain. *Research in Nursing & Health*, 7(2). Retrieved from <https://doi.org/10.1002/nur.22158>
- Rushing, J. (2017). Music Therapists' Self-Compassion, Compassion for Others, and Professional Quality of Life. *Theses and Dissertations--Music*. Retrieved from https://uknowledge.uky.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1095&context=music_etds
- Ruiz, E. (2017). Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo del personal del hospital Victor Lazarte Echeagaray-ESSALUD, Distrito de Trujillo en el año 2016. *Universidad Nacional de Trujillo*.
- Salé, D. (2018). Calidad de vida profesional y Síndrome de Burnout del personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Perú Corea Pachacútec - 2018. *Universidad César Vallejo*.
- Sanchez, N. (2017). Calidad de vida laboral de las enfermeras en un hospital público de Lambayeque - 2017. *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. Retrieved from http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2059/1/TM_SanchezMerinoNancy.pdf
- Seminario, L., & Olivos, C. (2019). Calidad de vida de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Regional Lambayeque – Chiclayo. 2015. *Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. Retrieved from <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/5419/BC-4004%20MORE%20SEMINARIO-OLIVOS%20VASQUEZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Stevens, A. (2017). Exploring Self-Compassion and Perceptions of Recreation Therapists' Professional Quality of Life. *Brock University*. Retrieved from https://dr.library.brocku.ca/bitstream/handle/10464/13069/Brock_Stevens_Ashlyn_2017%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima: San Marcos.
- Vasquez, J. (2020). Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E. Juan Manuel Iturregui - Lambayeque - 2019. *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. Retrieved from http://54.165.197.99/bitstream/20.500.12423/2591/1/TL_VasquezChuquimarcasJassmin.pdf

- Wu, S., Singh-Carlson, S., Odell, A., Reynolds, G., & Su, Y. (2016). Compassion Fatigue, Burnout, and Compassion Satisfaction Among Oncology Nurses in the United States and Canada. *Oncology Nursing Society*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/17f7/809f0a61acd899c3ad9069a4ccfbb7d7c5bc.pdf8>
- Yilmaz, G., & Üstün, B. (2018). Professional Quality of Life in Nurses: Compassion Satisfaction and Compassion Fatigue. *Journal of Psychiatric Nursing*. Retrieved from [https://jag.journalagent.com/phd/pdfs/PHD-86648-REVIEW-YILMAZ\[A\].pdf](https://jag.journalagent.com/phd/pdfs/PHD-86648-REVIEW-YILMAZ[A].pdf)
- Yujeong, K., Eunmi, L., & Haeyoung, L. (2019). Association between workplace bullying and burnout, professional quality of life, and turnover intention among clinical nurses. *PLoS ONE*. Retrieved from <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0226506>
- Zarzosa, L. (2018). Calidad de vida profesional de los enfermeros en el área materno neonatal del Hospital Cayetano Heredia 2018. *Universidad César Vallejo*. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36538/Zarzosa_MLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zuazo, A. (2018). Burnout y Calidad de Vida Profesional en Policías de Lima Metropolitana. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*. Retrieved from https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625148/Zuazo_ua.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Operacionalización de calidad de vida profesional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
Calidad de vida profesional	Calidad es la relación 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 del trabajo Sueldo Reconocimiento profesional Creatividad Autonomía	1,14 2 3,4,5,7,8,10,13 6,9,12 11	Escala Ordinal tipo Likert: “Nada” “casi nada” “Algo” “Bastante” “Mucho”	Calidad de Vida Profesional (CVP-35) Adaptado por Cabezas (1998)
			Carga de trabajo	Sobrecarga de trabajo Presión en el trabajo Estrés	15 16,17,18,19,20,21,22,23 24,25		
			Motivación intrínseca	Motivación Eficiencia Confianza Seguridad	26,27,35 28,30,31 32,33 34		

Operacionalización de la Variable desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
Desempeño Laboral	Según Chiavenato (2015) describe que la evaluación del desempeño es el proceso que se evalúa, al revisar las actividades que desarrolla el individuo, que contribuyen al lograr los objetivos de la empresa.” (p.245).	La medición del desempeño laboral se realiza acorde a las dimensiones de la variable.	Compromiso	Lealtad	1-4	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Encuesta sobre Desempeño Laboral (Deza, 2020)
				Identidad			
			Calidad de trabajo	Responsabilidad	5-8		
				Apertura			
			Trabajo en equipo	Solidaridad	9-12		
				Energía			
			Productividad	Efectividad	13-16		
				Resultados			

Anexo2: Fichas técnicas

Ficha Técnica del instrumento Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

Nombre del instrumento	CVP-35
Autor (es)	Adaptado por Cabezas (1998)
Adaptación	López (2018)
Significación	Identificar niveles de calidad de vida profesional en personal de salud
Forma de administrar	Individual o colectivo
Descripción del instrumento	Este cuestionario consta de 35 ítems que responden en una escala Likert del 1(nada), 2(casi nada), 3 (algo), 4 (bastante) y 5 (mucho). Los ítems se agrupan en 3 dimensiones, apoyo directivo, carga de trabajo, motivación intrínseca.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0,81 escala total

Ficha Técnica del instrumento Desempeño Laboral

Nombre del instrumento	Desempeño Laboral
Autor	Deza (2020)
Significación	Identificar el nivel de desempeño laboral
Forma de administrar	Individual o colectivo
Descripción del instrumento	Este cuestionario consta de 16 ítems que responden en una escala Likert del 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre)
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0,93

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario de calidad de vida profesional

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de la calidad de vida laboral. Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

Mucho [5] Bastante [4] Algo [3] Casi nada [2] Nada [1]

N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
DIMENSION: APOYO DIRECTIVO						
1	Satisfacción con el tipo de trabajo					
2	Satisfacción con el sueldo					
3	Posibilidad de promoción					
4	Reconocimiento de mi esfuerzo					
5	Apoyo de mis compañeros					
6	Posibilidad de ser creativo					
7	Apoyo de mis jefes					
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo					
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito					
10	La institución donde trabajo contribuye en mejorar mi calidad de vida					
11	Tengo autonomía o libertad de decisión					
12	Variedad en mi trabajo					
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas					
14	Mi institución se preocupa por mi calidad de vida					
DIMENSION: 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 que tengo (esfuerzo emocional)					
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud					

	DIMENSION MOTIVACIÓN INTRINSECA					
26	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)					
27	Apoyo de mi familia					
28	Ganas de ser creativo					
29	Me desconecto de la institución al acabar mi jornada laboral					
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo 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)					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Encuesta sobre desempeño laboral

Instrucciones: A continuación, lea atentamente las preguntas que se han planteado para recoger la información y marque con un aspa (x) uno de las cinco alternativas

N°	1	2	3	4	5
Alternativa	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

DESEMPEÑO LABORAL						
Compromiso		1	2	3	4	5
1	Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo					
2	Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo					
3	Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga					
4	Me siento plenamente identificado con mi institución					
Calidad en el trabajo						
5	Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.					
6	Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas					
7	Acepto consejos de mi entorno para mejorar					
8	Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes					
Trabajo en equipo						
9	¿Soy capaz de ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra?					
10	Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral					

11	¿Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos?					
12	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo					
	Productividad					
13	Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado					
14	Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe					
15	Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución					
16	Obtengo los resultados esperados					

Anexo 4: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Marco teórico	Dimensiones	Metodología	
¿Cuál es la relación existente entre calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque, 2021?	Existe relación directa entre calidad de vida profesional y desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque, 2021	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque, 2021</p> <p>Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el nivel de calidad de vida profesional y desempeño laboral en la organización. 2. Determinar la relación que existe entre apoyo directivo con el desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque. 3. Determinar la relación que existe entre carga de trabajo con el desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque. 4. Determinar la relación que existe entre motivación intrínseca con el desempeño laboral en el personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque. 	Calidad de vida laboral	Teorías de calidad de vida laboral	Apoyo directivo	<p>Se consideró un estudio cuantitativo.</p> <p>Tipo: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 75 Profesionales</p>	
					Carga de trabajo		
					Motivación intrínseca		
			Desempeño laboral	Teorías de desempeño laboral	Compromiso		
				Calidad en el trabajo			
				Trabajo en equipo			
				Productividad			

Anexo 5: Validez del Instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

I. TÍTULO DEL ESTUDIO

Calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque, 2021

I.1. Nombre del experto : Dra. Blanca Falla Aldana

I.2. Nombre de los instrumentos: Cuestionario de Calidad de Vida Profesional
Encuesta sobre Desempeño Laboral

I.3. Propósito: Recopilar información del personal de salud de atención primaria perteneciente a la Red de Salud Lambayeque para determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral.

I.4. Unidad de análisis: Personal de salud de la Red Lambayeque.

I.5. Duración: Cuestionario de Calidad de Vida Profesional: 15 minutos
Encuesta sobre Desempeño Laboral: 15 minutos

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa
- Coherencia con indicador y dimensión
- Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

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



DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
APOYO DIRECTIVO	Satisfacción del trabajo	Satisfacción con el tipo de trabajo	X		X		X		
		Calidad de vida de mi trabajo		X	X		X		Mejorar la redacción
	Sueldo	Satisfacción con el sueldo	X		X		X		
		Reconocimiento profesional	Posibilidad de promoción	X		X		X	
	Reconocimiento de mi esfuerzo		X		X		X		
	Recibo información de los resultados de mi trabajo		X		X		X		
	Apoyo de mis jefes		X		X		X		
	Apoyo de mis compañeros		X		X		X		
	La institución donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto			X	X			X	Que es lo que quieres preguntar
	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas		X		X		X		
	Creatividad		Posibilidad de ser creativo	X		X		X	
		Variedad en mi trabajo	X		X		X		
		Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	X		X		X		
	Autonomía	Tengo autonomía o libertad de decisión	X		X		X		





DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CARGA DE TRABAJO	Sobrecarga de trabajo	Cantidad de trabajo que tengo	X		X		X		
	Presión en el trabajo	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	X		X		X		
		Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	X		X		X		
		Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	X		X		X		
		Conflictos con otras personas de mi trabajo	X		X		X		
		Falta de tiempo para mi vida personal	X		X		X		
		Incomodidad física en el trabajo	X		X		X		
		Carga de responsabilidad	X		X		X		
		Interrupciones molestas	X		X		X		
	Estrés	Estrés que tengo (esfuerzo emocional)	X		X		X		
		Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	X		X		X		





DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACION INTRINSECA	Motivación	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)	X		X		X		
		Apoyo de mi familia	X		X		X		
		Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)	X		X		X		
	Eficiencia	Ganas de ser creativo	X		X		X		
		Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	X		X		X		
		Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	X		X		X		
	Confianza	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	X		X		X		
		Lo que tengo que hacer queda claro	X		X		X		
	Seguridad	Desconectado al acabar la jornada laboral		X	X			X	Que se quiere averiguar
		Me siento orgulloso de mi trabajo	X		X		X		

III. OPINION DE APLICABILIDAD

Si es aplicable con las correcciones de las 3 preguntas

Chiclayo, 04 de junio del 2021

FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	COMPROMISO	Lealtad	Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo	X		X		X		
			Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo	X		X		X		
		Identidad	Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga	X		X		X		
			Me siento plenamente identificado con mi institución	X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DE TRABAJO	Responsabilidad	Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.	X		X		X		
			Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas	X		X		X		
		Apertura	Acepto consejos de mi entorno para mejorar	X		X		X		
			Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes	X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO	Solidaridad	¿Soy capaz ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra?	X		X		X		
			Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral	X		X		X		
		Sinergia	¿Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos?	X		X		X		
			Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo	X		X		X		



VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	PRODUCTIVIDAD	Efectividad	Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado	X		X		X		
			Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe	X		X		X		
		Resultados	Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución	X		X		X		
			Obtengo los resultados esperados	X		X		X		

OPINION DE APLICABILIDAD

ES APLICABLE

Chiclayo, 04 de junio del 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'B. F. A.' with a large flourish.

FIRMA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

I. TÍTULO DEL ESTUDIO

Calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque, 2021

I.1. Nombre del experto : Mg. Violeta Saavedra Salazar

I.2. Nombre de los instrumentos: Cuestionario de Calidad de Vida Profesional
Cuestionario sobre Desempeño Laboral

I.3. Propósito: Recopilar información del personal de salud de atención primaria perteneciente a la Red de Salud Lambayeque para determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral.

I.4. Unidad de análisis: Personal de salud de la Red Lambayeque.

I.5. Duración: Cuestionario de Calidad de Vida Profesional: 15 minutos
Cuestionario sobre Desempeño Laboral: 15 minutos

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa
- Coherencia con indicador y dimensión
- Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

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

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
APOYO DIRECTIVO	Satisfacción del trabajo	Satisfacción con el tipo de trabajo	X		X		X		
		Calidad de vida de mi trabajo		X	X			X	REHACER
	Sueldo	Satisfacción con el sueldo	X		X		X		
	Reconocimiento profesional	Posibilidad de promoción	X		X		X		
		Reconocimiento de mi esfuerzo	X		X		X		
		Recibo información de los resultados de mi trabajo	X		X		X		
		Apoyo de mis jefes	X		X		X		
		Apoyo de mis compañeros	X		X		X		
		La institución donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	X		X		X		
		Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	X		X		X		
	Creatividad	Posibilidad de ser creativo	X		X		X		
		Variedad en mi trabajo	X		X		X		
		Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	X		X		X		
	Autonomía	Tengo autonomía o libertad de decisión	X		X		X		



DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CARGA DE TRABAJO	Sobrecarga de trabajo	Cantidad de trabajo que tengo	X		X		X		
	Presión en el trabajo	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	X		X		X		
		Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	X		X		X		
		Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	X		X		X		
		Conflictos con otras personas de mi trabajo	X		X		X		
		Falta de tiempo para mi vida personal	X		X		X		
		Incomodidad física en el trabajo	X		X		X		
		Carga de responsabilidad	X		X		X		
		Interrupciones molestas	X		X		X		
	Estrés	Estrés que tengo (esfuerzo emocional)	X		X		X		
		Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	X		X		X		

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACION INTRINSECA	Motivación	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)	X		X		X		
		Apoyo de mi familia	X		X		X		
		Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)	X		X		X		
	Eficiencia	Ganas de ser creativo	X		X		X		
		Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	X		X		X		
		Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	X		X		X		SIMILAR A LA ANTERIOR
	Confianza	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	X		X		X		
		Lo que tengo que hacer queda claro	X		X		X		
	Seguridad	Desconectado al acabar la jornada laboral	X		X			X	NO SE ENTIENDE
		Me siento orgulloso de mi trabajo	X		X		X		

III. OPINION DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO EVALUADO, SEGUIR SUGERENCIAS

Chiclayo, 04 de junio del 2021



MG. Violeta Salazar Saavedra

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	COMPROMISO	Lealtad	Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo	X		X		X		
			Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo	X		X		X		
		Identidad	Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga	X		X		X		
			Me siento plenamente identificado con mi institución	X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DE TRABAJO	Responsabilidad	Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.	X		X		X		
			Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas	X		X		X		
		Apertura	Acepto consejos de mi entorno para mejorar	X		X		X		
			Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes	X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO	Solidaridad	¿Soy capaz ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra?	X		X		X		
			Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral	X		X		X		
		Sinergia	¿Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos?	X		X		X		
			Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo	X		X		X		



VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	PRODUCTIVIDAD	Efectividad	Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado	X		X		X		
			Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe	X		X		X		
		Resultados	Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución	X		X		X		
			Obtengo los resultados esperados	X		X		X		

**III. OPINION DE APLICABILIDAD
INSTRUMENTO VALIDADO**

Chiclayo, 04 de junio del 2021

MG. Violeta Salazar Saavedra



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

I. TÍTULO DEL ESTUDIO

Calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque, 2021

I.1. Nombre del experto : Mg. Kelly Yanuri Malca Saavedra

I.2. Nombre de los instrumentos: Cuestionario de Calidad de Vida Profesional
Cuestionario sobre Desempeño Laboral

I.3. Propósito: Recopilar información del personal de salud de atención primaria perteneciente a la Red de Salud Lambayeque para determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral.

I.4. Unidad de análisis: Personal de salud de la Red Lambayeque.

I.5. Duración: Cuestionario de Calidad de Vida Profesional: 15 minutos
Cuestionario sobre Desempeño Laboral: 15 minutos

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa
- Coherencia con indicador y dimensión
- Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

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

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
APOYO DIRECTIVO	Satisfacción del trabajo	Satisfacción con el tipo de trabajo	X		X		X		
		Calidad de vida de mi trabajo		X	X			X	ITEM GENERAL
	Sueldo	Satisfacción con el sueldo	X		X		X		
	Reconocimiento profesional	Posibilidad de promoción	X		X		X		
		Reconocimiento de mi esfuerzo	X		X		X		
		Recibo información de los resultados de mi trabajo	X		X		X		
	Respaldo por la institución	Apoyo de mis jefes	X		X		X		
		Apoyo de mis compañeros	X		X		X		
		La institución donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	X		X		X		
		Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	X		X		X		
	Creatividad	Posibilidad de ser creativo	X		X		X		
		Variedad en mi trabajo	X		X		X		
		Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	X		X		X		
	Autonomía	Tengo autonomía o libertad de decisión	X		X		X		

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CARGA DE TRABAJO	Sobrecarga de trabajo	Cantidad de trabajo que tengo	X		X		X		
	Presión en el trabajo	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	X		X		X		
		Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	X		X		X		
		Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	X		X		X		
		Conflictos con otras personas de mi trabajo	X		X		X		
		Falta de tiempo para mi vida personal	X		X		X		
		Incomodidad física en el trabajo	X		X		X		
		Carga de responsabilidad	X		X		X		
		Interrupciones molestas	X		X		X		
	Estrés	Estrés que tengo (esfuerzo emocional)	X		X		X		
		Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	X		X		X		

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACION INTRINSECA	Motivación	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)	X		X		X		
		Apoyo de mi familia	X		X		X		
		Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)	X		X		X		
	Eficiencia	Ganas de ser creativo	X		X		X		
		Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	X		X		X		
		Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	X		X		X		
	Confianza	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	X		X		X		
		Lo que tengo que hacer queda claro	X		X		X		
	Seguridad	Desconectado al acabar la jornada laboral	X		X		X		
		Me siento orgulloso de mi trabajo	X		X		X		

III. OPINION DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO VALIDO, TENER EN CUENTA OBSERVACIÓN

Chiclayo, 05 de junio del 2021



M.C. Kelly Malca Saavedra

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	COMPROMISO	Lealtad	Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo	X		X		X		
			Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo	X		X		X		
		Identidad	Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga	X		X		X		
			Me siento plenamente identificado con mi institución	X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DE TRABAJO	Responsabilidad	Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.	X		X		X		
			Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas	X		X		X		
		Apertura	Acepto consejos de mi entorno para mejorar	X		X		X		
			Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes	X		X		X		

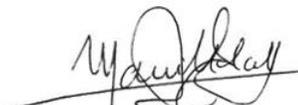
VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO	Solidaridad	¿Soy capaz ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra?	X		X		X		
			Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral	X		X		X		
		Sinergia	¿Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos?	X		X		X		
			Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo	X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	VALORACION						OBSERVACIONES
				Redacción clara y precisa		Coherencia con la dimensión		Coherencia con el indicador		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	PRODUCTIVIDAD	Efectividad	Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado	X		X		X		
			Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe	X		X		X		
		Resultados	Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución	X		X		X		
			Obtengo los resultados esperados	X		X		X		

OPINION DE APLICABILIDAD:

INSTRUMENTO APLICABLE

Chiclayo, 05 de junio del 2021



M.C. Kelly Malca Saavedra