



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Calidad de vida laboral y su efecto en el desempeño del
personal de salud del Mini Hospital del Distrito de
Camporredondo 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Br :De la Cruz Salazar, Llanina Noelina (ORCID: 0000-0003-1652-7754)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID 0000-003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

Trujillo – Perú

2021

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico primeramente a Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentan.

A mi familia que por ellos soy lo que soy, a mis padres. por su apoyo consejos.

A mi esposo y mi hija Mía por su comprensión, amor, por su ayuda en los momentos difíciles.

Agradecimiento

Agradezco a la vida por darme la oportunidad de estar en este mundo. A mi esposo Ricardo quien me dio su apoyo incondicional y su cariño cuando lo necesite.

También agradezco a mi asesora quien me guio y me dio' todo su apoyo para realizar esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
VIII. REFERENCIAS	27
ANEXOS	30

Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencias de los niveles de calidad de vida laboral	14
Tabla 2. Frecuencia de los niveles de las dimensiones de calidad de vida laboral	14
Tabla 3. Frecuencias del grado de satisfacción de desempeño	15
Tabla 4. Frecuencias del grado de satisfacción de las dimensiones de desempeño	15
Tabla 5. Prueba de normalidad	16
Tabla 6. Prueba de correlación entre la calidad de vida laboral y el desempeño	16
Tabla 7. Efecto de la dimensión de la calidad laboral en el desempeño del personal de salud.	17
Tabla 8. Prueba de correlación entre la dimensión carga en el trabajo y el desempeño	17
Tabla 9. Efecto de la dimensión carga en el trabajo en el desempeño del personal de salud	18
Tabla 10. Prueba de correlación entre la dimensión motivaciones intrínsecas y el desempeño	19
Tabla 11. Efecto de la dimensión motivaciones intrínsecas en el desempeño del personal de salud	19
Tabla 12. Prueba de correlación entre la dimensión apoyo directivo y el desempeño	20
Tabla 13. Efecto de la dimensión apoyo directivo en el desempeño del personal de salud	20

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Esquema de diseño correlacional.

10

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la variable calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud que laboran en la institución, investigación de acuerdo al alcance descriptiva correlacional y de acuerdo al fin que se persigue aplicada con un enfoque cuantitativo. La muestra fue de 30 trabajadores, se aplicó dos cuestionarios con una escala de Likert, redactados y validados por expertos; para el procesamiento y análisis de los datos se utilizaron estadísticas descriptivas. Después de un análisis exhaustivo los resultados encontrados fueron que, el 60% tuvieron un nivel de calidad satisfecho, mientras que el 40% tuvo un nivel de vida de indecisión, predominando en ambos casos la calidad de vida y el buen desempeño profesional, además, se encontró que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021, con un nivel de confianza del 95%. Siendo una relación fuerte y positiva ($r=0,676$) interpretándose que, a mejor calidad de vida laboral, entonces el desempeño del personal será muy eficiente. Asimismo con las tablas de interacción de variables se obtuvo que la población en estudio tienen un desempeño satisfactorio si su calidad de vida laboral con respecto a la distribución de carga en el trabajo, las motivaciones intrínsecas y el apoyo por parte de los superiores es buena.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, desempeño, productividad, eficiencia.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the quality of work life variable and the performance of the health personnel who work in the institution, research according to the correlational descriptive scope and according to the objective applied with a quantitative approach. The sample was of 30 workers, two questionnaires with a Likert scale were applied, written and validated by experts; descriptive statistics were used for data processing and analysis. After an exhaustive analysis, the results found were that 60% had a satisfied level of quality, while 40% had a level of life of indecision, in both cases quality of life and good professional performance predominated, in addition, It was found that there is a significant relationship between the quality of work life and the performance of the health personnel of the Mini Hospital of the district of Camporredondo 2021, with a confidence level of 95%. Being a strong and positive relationship ($r = 0.676$) interpreting that, the better the quality of work life, then the performance of the staff will be very efficient. Likewise, with the tables of interaction of variables, it was obtained that the study population has a satisfactory performance if their quality of work life with respect to the distribution of work load, intrinsic motivations and support from superiors is good.

Keywords: Quality of work life, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Estudiar la calidad de vida laboral en distintos ámbitos territoriales resulta de gran importancia, puesto que lograr alcanzar los objetivos organizacionales obedece a una buena gestión del recurso humano, ya que tiene como base el modelo de gestionar eficientemente; además la especialización del trabajo y el logro de metas por parte de los actores hacen ostensible el hábito de trabajo. Históricamente en países norteamericanos como en Estados Unidos hacia los años setenta reporta una singular tendencia, donde se gana un reconocimiento en la sociedad gracias a la hermandad con la corriente del desarrollo empresarial incrementando la fiscalización laboral, lo que trajo consigo trabajadores comprometidos con las tareas asignadas y responsables de las áreas más idóneas.

El sistema de salud no es una institución exenta de estos cambios, sino que los vive con el pasar del tiempo. En el Perú se está trabajando desde los últimos años la calidad de los servicios prestacionales en las diferentes áreas hospitalarias como indicadores y guías para el aseguramiento del paciente, siendo la seguridad lo más primordial relacionado a su salud. Además, en el entorno local se imparte y difunde constantemente a través del área de calidad y defensoría del usuario temas sobre los derechos del paciente, lo cual el usuario exige seguridad y sobre todo un trato digno. En cambio, en relación a los trabajadores asistenciales están expuestos a padecimientos pluripatológicos y en su mayoría de casos no cuentan con equipo de protección personal adecuado al interactuar con los usuarios, es mas no se aplica la bioseguridad en los diferentes ambientes, sumado al inadecuado tratamiento de los residuos sólidos lo que trae consigo accidentes laborales, repercutiendo en la salud de los trabajadores de la institución

Como en otras Instituciones hospitalarias peruanas, en el mini hospital del distrito de Camporredondo, se trabaja, en condiciones de abuso laboral permanente. Ello ocasiona que el personal de salud perciba una calidad de vida laboral desfavorable puesto que se encuentran expuestos a muchos componentes de riesgo. Este entorno está asociado a las quejas de familiares, pacientes y público en general por la atención de los trabajadores en general,

porque no se observa zonas de mejora profesional, salud y bienestar, por lo explicado anteriormente se bosqueja la siguiente interrogante.

¿Cuáles son los efectos de la calidad de vida laboral en el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021?

La finalidad de esta investigación se basa en el aspecto Teórico, este estudio tiene la intención de que en un futuro sirva como referencia para futuras indagaciones encuadradas en la variable calidad de vida laboral no solo de la población en estudio sino de todas las disciplinas relacionadas con esta, y se analizará si hay o no relación con la variable desempeño. Teniendo en cuenta que a nivel regional existen pocos artículos y tesis de carácter científico referentes al tema, es por esta razón que permitirá profundizar el conocimiento y los vacíos que puedan existir.

Metodológica, los resultados de este estudio ratificará la eficacia de las herramientas ejecutadas en la presente investigación, existiendo apropiados y fiables para su aplicación en diferentes hospitales públicos y privados siendo claros y estables con la demostración científica coexistiendo una investigación, descriptiva, diseño no experimental transaccional y correlacional basándose en un análisis y procesamiento estadístico descriptivo y la prueba de correlación de Rho Spearman a un nivel de significancia de 0.05.

Práctica, las conclusiones que se abordan en este estudio servirá para implementar estrategias, orientaciones y políticas en el perfeccionamiento de la calidad de vida profesional; de igual forma para la variable desempeño laboral influyendo en los usuarios a nivel de los servicios de salud que fomenten el buen nombre de su personal y de esa forma tener una salud de calidad que fomente un reconocimiento por parte de la población en general. Así mismo se propondrá nuevas estrategias para mejorar la gestión a nivel organizacional, fomentando la necesidad de desarrollar capacidades de innovación e investigación.

Esta investigación tiene como objetivo general, determinar la relación de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021.

Asimismo, cuenta con los siguientes objetivos específicos, OE1, establecer si la carga en el trabajo se relaciona con el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021. OE2, establecer si las motivaciones intrínsecas se relacionan con el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021. OE3, establecer si el apoyo directivo se relaciona con el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021.

Esta investigación plantea la siguiente hipótesis, la calidad de vida laboral es un factor de mejora significativa del desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Lumbreras et al. (2020) publicaron un artículo científico, el cual tuvo como objetivo general: evaluar la correlación entre calidad de vida laboral y el desempeño organizacional de colaboradores de siete hospitales públicos; asimismo analizar la influencia de la gestión directiva como parte mediadora de esta correlación; este artículo realizó un estudio con corte transversal y analítico de 866 profesionales de la salud y la parte jerárquica de seis instituciones públicas de salud, llegando a la siguiente conclusión: Se recalcan la necesidad que tienen las instituciones de salud por patrocinar técnicas y materiales que ayuden a la gestión, con la finalidad de certificar la validez y calidad de los servicios en su conjunto de las instituciones involucradas. Mejorar el trabajo de las instituciones públicas de salud es responsabilidad social de todos los trabajadores implicados en el sector.

Castro et al. (2018) publicaron un artículo de investigación, cuyo objetivo fue identificar los aspectos que conforman la calidad de vida laboral, usando como metodología el tipo cualitativo; exploratorio-descriptivo. Después de obtener los resultados llegaron a las siguientes conclusiones: los contratantes públicos y privados están dedicando poca o casi nada de atención a la calidad de vida laboral, esto se debe a la corrupción, crisis económica, falta de interés, nula responsabilidad social etc.; de igual forma un lugar de trabajo equilibrado donde el trabajador cuente con los recursos suficientes para desarrollar su trabajo, siendo muy indispensable para su motivación y productividad y; por último, los diferentes aspectos que integran la calidad de vida laboral, están estrechamente ligados a los ingresos y la seguridad de su empleo.

Chiang y Krausse (2018), publicaron un artículo de investigación que tiene por objeto elaborar un instrumento para conocer la calidad de vida laboral de la empresa, tomando como muestra a 128 empleados del sector público y privado, con un instrumento de evaluación de 118 preguntas enmarcados en cuatro indicadores; al aplicar este instrumento después de analizar los resultados se concluye que: sirve como base para medir la calidad laboral de cualquier tipo de empresa pública o privada, mejorando considerablemente el flujo de la información y de forma organizacional, corrigiendo los flujos en los grupos de

interés internos y externos, para lograr el éxito ansiado en toda institución; en la calidad de vida laboral psicológica, los resultados que arrojan están en un nivel medio alto, indicando una plena satisfacción por parte de los trabajadores, recomendando capacitaciones constantes a nivel de seguridad y salud laboral.

Loli et al (2018) publicaron un artículo de investigación, teniendo como objetivo general conocer la relación entre la vida laboral y el soporte institucional del trabajo, tomando como muestra para este estudio 638 profesionales de instituciones privadas y estatales con estudios de postgrado, segunda especialidad y diplomados, aplicándose un cuestionario de calidad de vida en el trabajo, arrojando resultados con los que se concluye que existe un porcentaje alto de insatisfacción de profesionales en su calidad de vida laboral, esta situación influye en su rendimiento laboral en los diferentes sectores organizacionales de Lima.

Cruz (2018) publicó un artículo de investigación, planteándose como objetivo general realizar una valoración de la percepción de los trabajadores respecto a su ambiente de trabajo, asimismo se pretende identificar los principales factores para que la percepción sea positivo o negativo, después de aplicar los instrumentos de medición se concluye que: existiendo una gama de desafíos para que el trabajador tenga un bienestar en su vida laboral se necesita enfoques integradores de la investigación orientados a mejorar la calidad de vida y principalmente atender con mayor énfasis en los comportamientos de cada individuo, siendo el recurso humano el ente principal para el éxito en toda organización.

Flores (2020), publicó su investigación planteándose como objetivo general examinar la correlación de la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en una clínica privada de Lima, se tomó como muestra a 69 trabajadores de una clínica privada de Lima, después de aplicar los instrumentos validados por juicio de expertos se llega a las siguientes conclusiones: La calidad de vida laboral es alto (50.7%), asimismo hay un 18.8% de baja calidad laboral, habiendo una relación positiva entre las variables estudiadas; de igual forma sucede con la variable desempeño laboral con un 46.6%, estando este valor en un nivel alto y un nivel medio de 37.7%, esto refleja que las instituciones privadas dan más

atención al bienestar de los trabajadores como recursos principales para el buen funcionamiento institucionales siguiendo la lógica de la pirámide el trabajador está en la cúspide.

Las teorías que hacen referencias a las variables que se están estudiando en esta investigación nos enfocamos en la corriente de la vida activa en el lugar de trabajo se origina en la ciudad de Londres en los años de 1947 con los compromisos del Instituto Tavistock de Relaciones Humanas, cuando inició este movimiento tenía enfoques socio psicológicos, generando posteriormente un conjunto de teorías en el campo organizacional, asimismo en experiencias en las industrias del carbón se pasa a los enfoques socio técnicos, siendo este uno de los avances más importantes del movimiento de vida activa en las instituciones allá por los años de 1953 dando paso a un cambio trascendental para la vida laboral de los trabajadores

Para Emery (1959) citado por Gonzales et al. (2017) en el Pacto de psicología del Trabajo; se deduce a la empresa como organización abierta que está constituida por un régimen social y un procedimiento técnico. Siendo esto un enfoque socio - técnico quien tiene como protagonista a los trabajos en equipo más que al trabajo de un individuo. Por su parte Ramírez (2012) nos dice que el sistema socio - técnico hace referencia a la fusión de los dos sistemas, encontrando una proporción con estos sistemas para lograr resultados positivos y crecimiento de forma lineal de la organización. La teoría de los sistemas socio técnicos fue estudiada linealmente por Salas y Glickman (1990), quienes realizaron una investigación con la finalidad de valorar el proceder organizacional, la teoría de los sistemas socio - técnicos y la vida activa como unidad lineal en el territorio de trabajo; teniendo como base a unas teorías renacentistas socio técnicas sobre los movimientos de la vida activa de los trabajadores en el lugar del trabajo, concluyendo que las ventajas más relevantes de toda organización en Latinoamérica son: El abastecimiento de los sistemas conceptuales para investigaciones, la clasificación de información ya existentes en el tema y la inscripción de nuevos conocimientos, admite un análisis completo entre la persona, el grupo y la organización, y por último contribuye al desarrollo de mediaciones.

En el caso de la variable desempeño laboral tiene su origen en la teoría de las relaciones humanas que comienza con el experimento Hawthorne y se forma por la imperiosa necesidad de darle al trabajador un trato más humano y así también por tener una gerencia con la participación de todos, desligando de a algunos de los movimientos poco flexibles, propios de la administración antigua. Elton (1932) en su teoría de relaciones humanas pone un mejor y más especial cuidado al trabajador, como persona, mirando a la organización como algo global en función a las personas y el trabajo de grupo y no como simples máquinas, inspirándose en los sistemas de la psicología, enfatizando roles de jerarquía, confianza, apertura, humanidad y calidez a los entes más importantes de toda organización los trabajadores.

LA definición de calidad de vida laboral se remonta su origen a los años 70; existiendo en ese tiempo muy poco interés por relacionar la vida activa en las instituciones laborales. Cruz (2017), enfatiza que existen múltiples variables que se pueden enlazar a la vida activa en el lugar de trabajo con una percepción más reflexiva de los trabajadores recomendando los siguientes aspectos para mejorar: el coaching gerencial, energía y atractivo laboral, sugiriendo la rotación oportuna de los trabajadores de acuerdo a su especialidad, si estos se engranan de una forma responsable se logrará un bienestar en los trabajadores, pero para que esto se dé hace falta analizar constantemente la calidad de vida, formación personal y psicológica de los grupos organizacionales de las diferentes áreas.

Es a partir de los 90 que Heskett (1994) hace referencia al sentir del trabajador dentro de una organización, tomando, mucha relevancia y como centro de producción al individuo como un todo; Segurado y Agulló (2002) hacen un compilado de estudios desde los años 70 hasta el año 2000 concluyendo que el individuo es el ente más importante para el éxito y fracaso de toda institución, por su parte Quintana (2016) nos indica la vida activa en el lugar del trabajo se remonta a los principios de la evolución de la administración, pasando por la especialización y tareas específicas, estructurar de forma idónea las organizaciones, que el trabajador tenga interés por lo que está haciendo y define a la vida activa en el lugar del trabajo como la unión de las condiciones favorables de trabajo y el ambiente que lo rodea.

Años más tarde Torres (2018) indica que la vida activa en el lugar del trabajo se da a partir de lo que percibe el trabajador sobre las condiciones que a él le causan satisfacción dentro del ambiente laboral, reafirmando una complejidad al momento de dimensionarlo, otros autores redimensionan esta variable, pero Segurado y Agulló (2002) nos dicen que solamente debe tener cuatro dimensiones: Indicadores individuales, medio ambiente de trabajo, organización y entorno social; originándose un nuevo conocimiento sobre la calidad de vida laboral y el trato más humano al trabajador.

A continuación, definiremos las dimensiones encontradas para la variable calidad de vida laboral:

Carga en el trabajo, según (Fundación Para La Prevención De Riesgos Laborales, 2015) es “el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral”. En cualquier acción laboral, estos coexisten, en equilibrio variable de acuerdo a la actividad a realizar. En general, toda exigencia física implica un alto esfuerzo mental y este coexiste con el esfuerzo físico.

Motivaciones intrínsecas, citando a (Primo, 2020) nos dice que la motivación intrínseca no persigue conseguir un objetivo de beneficio económico ni resultados inmediatos. Es un tipo de motivación que nace de la actitud y el arrojo personal, siendo este una satisfacción para quien lo realiza, buscando una necesidad superior sin esperar gratitud y menos una recompensa por este esfuerzo personal.

Apoyo directivo, mencionando a (3g Office, 2016) nos comenta que el apoyo y reconocimiento de los directivos institucionales por el esfuerzo y trabajo bien hecho, es uno de los factores influyentes en la productividad de los profesionales. Todo directivo debe proporcionar los elementos suficientes para que el personal a su cargo se sienta satisfecho en el ambiente laboral; esto es aparte de recursos, el coaching y el poder de liderazgo a cada uno de los integrantes de su organización.

En cambio, para Chiavenato (2001) nos dice que el rendimiento en el ambiente laboral mide a los clientes y proveedores la noción que tienen del

personal, siendo una apreciación constante del día a día que vive en el lugar del trabajo. Pero las empresas tienen criterios independientes y cambiantes en función de sus necesidades y que el personal a su cargo debe adecuarse y actualizarse constantemente no sólo en su área a cargo, sino en todas las áreas de la empresa, para que cuando haya rotación del personal esté lo suficientemente preparado para asumir este rol; este dinamismo hace que las empresas alcancen los objetivos planteados; es por esto que el sitio *web Workfoce* asume como guías para la valoración del desempeño a: 1. Actitud, 2. Habilidad para aprender, 3. Calidad de trabajo y por último las relaciones con otras personas; para la presente investigación nos enfocaremos en indicadores que se centren en el trabajador, sugerir mejoras, presentarse como voluntario, si estos indicadores se cumplen a cabalidad toda organización sea pública o privada tendrá asegurado el logro de objetivos y la satisfacción de los trabajadores y por ende las familias que los rodean y nuestra sociedad como testigo de éste crecimiento.

A continuación, definiremos las dimensiones de la variable desempeño para la presente investigación:

Resultados de la tarea individual, según (Tecnológico de Monterrey, 2018) se refiere a que cumpla con las funciones del puesto y los objetivos planteados. Esto es evaluar a cada uno de los integrantes las metas otorgadas y el cumplimiento de las mismas, estos a su vez se relacionan con las conductas y esto implica la actitud que toman los trabajadores hacia la tarea encomendada y la función dentro de la institución, evaluándose las propuestas de mejora, las horas de trabajo voluntarias para tareas adicionales, entre otras que son relevantes para el cumplimiento de metas dentro de una organización.

Comportamientos, citando a (Médicoplus, 2018) nos menciona que comportamiento es igual a conducta y estudiar la conducta humana es increíblemente complejo, porque en lo que hacemos a diario influyen varios factores como: la genética, psicología, el nivel de preparación, la familia, la sociedad, los que nos rodean, etc; es por esto que es muy complicado el comportamiento humano.

Características, Según (Etecé, 2018) nos dice que una buena persona se identifica por numerosas cualidades, conductas y capacidades, entre las principales se destacan: Bondad. Es decir, la empatía que demuestra en el actuar diario, sin fingir ni manifestar comportamientos no éticos ni disimular; esto es la confianza que va a generar en todos los integrantes de la organización; actuando con humildad y siendo agradecido por las enseñanzas recibidas a lo largo de su vida laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es descriptiva correlacional de acuerdo al alcance porque tiene como intención calcular el grado de relación entre dos o más variables, es aplicada de acuerdo al fin que se persigue (Enfoque cuantitativo), Según Gerena (2019) la investigación aplicada reside en conservar ilustraciones y realizarlos en la práctica, además de mantener estudios científicos.

Diseño: No experimental, porque se fundamenta en cualidades, nociones, variables, acontecimientos, colectividades o contextos que se dan sin la interposición directa del investigador, y de acuerdo a la temporalidad es transversal, porque los datos se coleccionan para estudiar a una población y establecer la correlación de las variables de estudio.

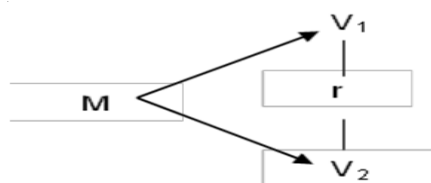


Figura 1. Esquema de diseño correlacional.

Dónde: M = Muestra de indagación. V1 = Calidad de vida laboral.

V2 = Desempeño. r = Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Calidad de vida laboral: Es un proceso dinámico y continuo para aumentar la libertad de los trabajadores en el puesto donde laboran optimizando la eficacia organizacional y el bienestar de la clase obrera a través de mediaciones de cambio organizacional proyectadas, que acrecentarán la productividad y la satisfacción. (Escalante, 2018).

Desempeño: Es donde el colaborador muestra las competencias, sus habilidades, conocimiento, capacidades que comparte cada individuo en un trabajo depende de ello el rendimiento que pueda alcanzar en la actividad que se le encomienda en un determinado plazo; la evaluación para los colaboradores

es constante para conocer su evolución que tenga en la empresa. (Campbell, 1990).

Operacionalización: revisar anexos

3.3. Población (criterios de selección), muestra, unidad de análisis

Población: Todo el personal de salud del mini hospital del distrito de Camporredondo 2021 de Chachapoyas, por lo que, a juicio del autor, se tomó la totalidad del recurso humano para su estudio correspondiente, siendo un total de 30 trabajadores.

Muestra: es el total de la población mencionada en el ítem anterior.

Unidad de análisis: Trabajadores del mini hospital de Camporredondo 2021 de Chachapoyas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta: Estuvo encaminada a alcanzar la percepción de los trabajadores del mini hospital de Camporredondo 2021 de Chachapoyas, respecto a las variables calidad de vida laboral y desempeño en la institución.

El cuestionario: Con una escala de Likert, elaborado por el autor fue aplicado para evaluar las siguientes variables: Calidad de vida laboral que consta de 20 ítems dividido en tres dimensiones: carga en el trabajo, motivaciones intrínsecas y apoyo directivo. De igual manera se empleó un cuestionario con escala de Likert para evaluar la variable desempeño, la misma que consta de 20 ítems, dividido en tres dimensiones: Resultados de la tarea individual, comportamientos y características; estos cuestionarios midieron la percepción de los trabajadores de la institución teniendo en cuenta la siguiente escala: (4) Muy alto, (3) alto, (2) indeciso, (1) bajo y (0) muy bajo.

3.5. Procedimiento

Se utilizaron formularios realizados en Google drive; enviándoles el link por diferentes plataformas tales como Facebook, WhatsApp, correo electrónico, entre otras; considerando el contexto social en que estamos viviendo y la emergencia sanitaria. Se coleccionó información de las dos variables de estudio, Calidad de vida laboral y desempeño en un periodo de tiempo determinado. Así mismo, para recabar la información se explicó a los trabajadores el objetivo de la investigación y que se pretende solucionar.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos de las variables de la presente investigación se realizó siguiendo los procedimientos: Se creó la base de datos para las variables calidad de vida laboral y desempeño, utilizando el programa Microsoft Excel 2016 y el programa estadístico SPSS V.24, para el análisis de los datos y establecer la correlación de los 20 ítems de las variables de estudio se utilizó la significancia bilateral y el coeficiente de Spearman, interpretándose los resultados encontrados de acuerdo a los objetivos de la investigación, siendo esta información recopilada de los trabajadores de la institución a través de sus dimensiones respectivas, haciendo uso de métodos análisis y síntesis de las respuestas recibidas.

3.7. Aspectos éticos

Para elaborar el presente estudio se realizaron encuestas anónimas para proteger la identidad de los participantes, asimismo, se explicó a cada trabajador los objetivos del estudio con la finalidad de que el proceso de recopilación de información sea transparente. Es por ello que esta información fue de única utilidad para desarrollar el estudio de las variables expuestas.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

4.1.1. Calidad de vida laboral

Tabla 1.

Frecuencias de los niveles de calidad de vida laboral del personal de salud.

Calidad de vida laboral	Frecuencia	Porcentaje
Indeciso	12	40.0
Satisfecho	18	60.0
Total	30	100.0

De la tabla 1 podemos observar que el 60.0% tuvieron un nivel de calidad de vida satisfactorio, mientras que el 40.0% tuvo un nivel de vida de indecisión, predomina el nivel de satisfacción en esta institución.

Tabla 2.

Frecuencia de los niveles de las dimensiones de calidad de vida laboral del personal de salud.

Dimensiones de la calidad de vida	Indeciso		Satisfecho		Total %
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Carga en el trabajo	11	36.7	19	63.3	100
Motivaciones intrínsecas	7	23.3	23	76.7	100
Apoyo directivo	19	63.3	11	36.7	100

De la tabla 2 se observa que, de 30 personas, el 36.7% del personal de salud del Mini Hospital de Camporredondo según la dimensión carga en el trabajo está indeciso y el 63.3% se encuentra satisfecho, en cuanto a la dimensión motivaciones intrínsecas el 23.3% se encuentra indeciso y el 76.7% está satisfecho, mientras que en la dimensión apoyo directivo nos muestra que el 63.3% se encuentran indecisos y el 36.7% están satisfechos.

4.1.2. Desempeño

Tabla 3

Frecuencias del grado de satisfacción de desempeño del personal de salud.

Desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Indeciso	7	23.3
Alto	23	76.7
Total	30	100.0

De la tabla 3 podemos observar que el 76.7% tuvieron un grado de satisfacción de desempeño de casi siempre, mientras que el 23.3% tuvo un grado de satisfacción de desempeño de A veces, predomina el grado de satisfacción de casi siempre su desempeño profesional, viéndose esto reflejado en el quehacer diario.

Tabla 4

Frecuencias del grado de satisfacción de las dimensiones de desempeño del personal de salud.

Dimensiones de la calidad de vida	A veces		Casi siempre		Total %
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Resultados de la tarea individual	12	40.0	18	60.0	100
Comportamientos	7	23.3	23	76.7	100
Características	7	23.3	23	76.7	100

De la tabla 4 se observa que, de 30 personas, el 40.0% del personal de salud del Mini Hospital de Camporredondo según la dimensión resultados de la tarea individual está en un grado de satisfacción de A veces y el 60.0% en el grado siempre, en cuanto a la dimensión comportamientos el 23.3% se encuentra en A veces y el 76.7% en casi siempre, mientras que en la dimensión características nos muestra que el 23.3% se encuentran en grado de A veces y el 76.7% está en grado de siempre.

4.2. Resultados de los objetivos planteados

4.2.1. Determinar la relación de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021.

Prueba de normalidad

Tabla 5.

<i>Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk</i>			
	Estadístico	gl	p
Calidad de vida laboral	0.389	30	0.000
Desempeño	0.539	30	0.000

De la tabla 5 se observa que $p = 0.000 < 0.05$ entonces los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos estadística no paramétrica.

Tabla 6.

Prueba de correlación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud.

Rho de Spearman		Calidad de vida laboral	Desempeño
Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,676**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Desempeño	Coefficiente de correlación	,676**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observó que la significancia bilateral fue (p valor =0.000), teniendo una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021, con un nivel de confianza del 95%. Siendo una relación fuerte y positiva ($r=0,676$)

interpretándose que, a mejor calidad de vida laboral, entonces el desempeño del personal será muy eficiente.

Tabla 7.

Efecto de la dimensión de la calidad laboral en el desempeño del personal de salud

		Desempeño					Total
		MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	INDECISO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO	
Calidad de vida laboral		Recuento	0	0	0	0	0
	MUY MALO	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		Recuento	0	0	0	0	0
	MALO	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		Recuento	0	0	7	5	12
	INDECISO	% del total	0,0%	0,0%	23,3%	16,7%	40,0%
		Recuento	0	0	0	18	18
	BUENO	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%	60,0%
		Recuento	0	0	0	0	0
	MUY BUENO	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Total	Recuento	0	0	7	23	30
		% del total	0,0%	0,0%	23,3%	76,7%	100,0%

En la tabla, se observa que, en la calidad laboral de la institución, es satisfecho el desempeño laboral según el 60,0 % del personal de salud encuestado, lo que se interpreta que sí existe incidencia de la calidad de vida laboral en el desempeño del personal de salud.

4.2.2. Establecer si la carga en el trabajo se relaciona con el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021.

Tabla 8.

Prueba de correlación entre la dimensión carga en el trabajo y el desempeño del personal de salud.

Rho de Spearman		Carga en el trabajo	Desempeño
Carga en el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	,725**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Desempeño	Coeficiente de correlación	,725**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observó que la significancia bilateral fue (p valor =0.000), teniendo una relación significativa entre la dimensión carga en trabajo y el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021, con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 9.

Efecto de la dimensión carga en el trabajo en el desempeño del personal de salud

		Desempeño					Total
		MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	INDECISO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO	
Carga en el trabajo	Recuento	0	0	0	0	0	0
	MUY MALO % del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Recuento	0	0	0	0	0	0
	MALO % del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Recuento	0	0	7	4	0	11
	INDECISO % del total	0,0%	0,0%	23,3%	13,3%	0,0%	36,7%
	Recuento	0	0	0	19	0	19
	BUENO % del total	0,0%	0,0%	0,0%	63,3%	0,0%	63,3%
	Recuento	0	0	0	0	0	0
	MUY BUENO % del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Total Recuento	0	0	7	23	0	30
	% del total	0,0%	0,0%	23,3%	76,7%	0,0%	100,0%

En la tabla, se observa que, en la carga de trabajo de la institución, es satisfecho el desempeño laboral según el 63,3 % del personal de salud encuestado, lo que se interpreta que sí existe incidencia de la carga en el trabajo en el desempeño del personal de salud.

4.2.3. Establecer si las motivaciones intrínsecas se relacionan con el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021.

Tabla 10.

Prueba de correlación entre la dimensión motivaciones intrínsecas y el desempeño del personal.

Rho de Spearman		Motivaciones intrínsecas	Desempeño
Motivaciones intrínsecas	Coeficiente de correlación	1.000	-0.118
	Sig. (bilateral)		0.535
	N	30	30
Desempeño	Coeficiente de correlación	-0.118	1.000
	Sig. (bilateral)	0.535	
	N	30	30

Se observó que la significancia bilateral fue (p valor = $0.00 < 0.535$), teniendo con esta prueba estadística que establecer que no existe una relación significativa entre la dimensión motivaciones intrínsecas y el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021.

Tabla 11

Efecto de la dimensión motivaciones intrínsecas en el desempeño del personal de salud

		Desempeño					Total	
		MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	INDECISO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO		
Motivaciones intrínsecas	MUY MALO	Recuento	0	0	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	MALO	Recuento	0	0	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	INDECISO	Recuento	0	0	1	6	0	7
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	20,0%	0,0%	23,3%
	BUENO	Recuento	0	0	6	17	0	23
		% del total	0,0%	0,0%	20,0%	56,7%	0,0%	76,7%
	MUY BUENO	Recuento	0	0	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Total	Recuento	0	0	7	23	0	30
		% del total	0,0%	0,0%	23,3%	76,7%	0,0%	100,0%

En la tabla, se observa que, en la carga de trabajo de la institución, es satisfecho el desempeño laboral según el 56,7 % del personal de salud encuestado, lo que se interpreta que sí existe incidencia de las motivaciones intrínsecas en el desempeño del personal de salud.

4.2.4. Establecer si el apoyo directivo se relaciona con el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021.

Tabla 12.

Prueba de correlación entre la dimensión apoyo directivo y el desempeño del personal de salud.

Rho de Spearman		Apoyo directivo	Desempeño
Apoyo directivo	Coefficiente de correlación	1.000	0.256
	Sig. (bilateral)		0.172
	N	30	30
Desempeño	Coefficiente de correlación	0.256	1.000
	Sig. (bilateral)	0.172	
	N	30	30

Se observó que la significancia bilateral fue (p valor = $0.00 < 0.256$), teniendo con esta prueba estadística que establecer que no existe una relación significativa entre la dimensión apoyo directivo y el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021.

Tabla 13.

Efecto de la dimensión apoyo directivo en el desempeño del personal de salud

		Desempeño						
		MUY INSATISFECH O	INSATISFE CHO	INDECISO	SATISFECHO	MUY SATISFEC HO	Total	
Apoyo directivo	Recuento	0	0	0	0	0	0	
	MUY MALO % del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Recuento	0	0	0	0	0	0	
	MALO % del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Recuento	0	0	6	13	0	19	
	INDECISO % del total	0,0%	0,0%	20,0%	43,3%	0,0%	63,3%	
	Recuento	0	0	1	10	0	11	
	BUENO % del total	0,0%	0,0%	3,3%	33,3%	0,0%	36,7%	
	Recuento	0	0	0	0	0	0	
	MUY BUENO % del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Total Recuento	0	0	7	23	0	30	
	Total % del total	0,0%	0,0%	23,3%	76,7%	0,0%	100,0%	

En la tabla, se observa que, en la carga de trabajo de la institución, es indeciso el desempeño laboral según el 43,3 % del personal de salud encuestado, lo que se interpreta que es media la incidencia del apoyo directivo en el desempeño del personal de salud.

V. DISCUSIÓN

La calidad de vida laboral ha sido interpretada de forma muy variada y redefinida por distintos autores, los cuales llegan a concluir que entre más importante es el individuo, su forma de relacionarse y la satisfacción que tiene en su organización, en base a esto se realizó esta investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021, región Amazonas; cuyos resultados nos arrojaron que existe significancia bilateral y una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal; siendo una relación fuerte y positiva ($r=0,676$) interpretándose que, a mejor calidad de vida laboral, entonces el desempeño del personal será muy eficiente, estos resultados pueden ser comparados con Flores (2020); demostrando así la fiabilidad en el presente modelo, que manifiestan la estrecha relación existente entre la variable dependiente e independiente, siendo esto un punto de partida para alcanzar mayor rentabilidad en todas las instituciones públicas y privadas de nuestro medio. Asimismo estos resultados se contrastan con la tabla de interacción de las variables de desempeño del personal y la calidad de vida laboral en la institución, el cual establece que el personal de salud tiene un desempeño satisfactorio si su calidad de vida laboral es buena.

Recalcando lo mencionado anteriormente debemos incentivar a mejorar la calidad de vida laboral de cada uno de nuestros servidores públicos, promoviendo ambientes agradables y saludables acordes a la labor que realizan que garanticen el buen desempeño profesional para así mejorar la atención a nuestros pacientes que tanto lo necesitan.

Con respecto a la dimensión carga en el trabajo existe una significancia bilateral fue (p valor =0.000), teniendo una relación significativa con el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021; estos resultados lo podemos comparar con Lumbreras et al. (2020) en su artículo científico concluye que mejorar el desempeño de las organizaciones públicas de salud implica tomar acciones encaminadas a la gestión del talento humano. Asimismo estos resultados se contrastan con la tabla de interacción de las

variables de desempeño del personal y la carga laboral en el trabajo, el cual establece que el personal de salud tiene un desempeño satisfactorio si considera que la distribución de la carga laboral en la institución es buena.

Sin embargo, en la dimensión de motivaciones intrínsecas se visualizó que la significancia bilateral fue ($p \text{ valor} = 0.00 < 0.535$), teniendo que establecer con esta prueba estadística que no existe una relación significativa con el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021; esto lo podemos comparar con Castro et al. (2018) que nos dice que existe un porcentaje alto de insatisfacción de profesionales en su calidad de vida laboral, esta situación influye en su rendimiento laboral en los diferentes sectores organizacionales de Lima. Lo cual además se puede contrastar con la tabla de interacción de las variables de desempeño del personal de salud y las motivaciones intrínsecas, el cual establece que el personal de salud tiene un desempeño laboral satisfactorio si considera que sus motivaciones intrínsecas están siendo satisfechas.

Así mismo la dimensión apoyo directivo se visualizó que la significancia bilateral fue ($p \text{ valor} = 0.00 < 0.256$), teniendo con esta prueba estadística que establecer que no existe una relación significativa con el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021, comparándose así con Cruz (2020) que nos menciona que existiendo una gama de desafíos para que el trabajador tenga un bienestar en su vida laboral se necesita enfoques integradores de la investigación encaminados a optimizar la calidad de vida y principalmente atender con mayor énfasis en los comportamientos de cada individuo, siendo el recurso humano el ente principal para el éxito en toda organización; siendo el apoyo directivo el ente más importante para garantizar el bienestar del trabajador y lograr la satisfacción y el buen desempeño en todas las áreas establecidas, generando el cumplimiento de metas y objetivos a corto plazo. Asimismo la tabla de interacción de las variables de desempeño del personal de salud en relación al apoyo que se tiene por parte de los superiores o jefes, en cuanto al trato, reconocimiento, e interés mostrado hacia el personal,

establece que el personal de salud tiene un desempeño laboral satisfactorio si sus superiores brindan apoyo e interés de forma parcial o continua hacia el personal.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** El valor de (p valor =0.000), nos señala que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021. Siendo una relación fuerte y positiva ($r=0,676$) con un nivel de confianza del 95%. Además un 60% de la población en estudio tienen un desempeño satisfactorio si su calidad de vida laboral con respecto a la distribución de carga en el trabajo, las motivaciones intrínsecas y el apoyo por parte de los superiores es buena.
- 6.2.** El valor de (p valor =0.000), nos indica que existe una relación significativa entre la dimensión carga en trabajo y el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021. Y asimismo el 63.3% de la población de la personal de salud estudiada tiene un desempeño laboral satisfactorio la carga laboral que se le dá tiene una buena distribución.
- 6.3.** El valor de (p valor =0.00<0.535), nos manifiesta que no existe una relación significativa entre la dimensión motivaciones intrínsecas y el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021. Así también el desempeño del 56.7% del personal de salud es satisfactorio si sus motivaciones intrínsecas son satisfechas.
- 6.4.** El valor de (p valor =0.00<0.256), nos indica que no existe una relación significativa entre la dimensión apoyo directivo y el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021. Así también si el apoyo directivo es parcialmente bueno el desempeño del 43.3% y 33.3% personal de salud es satisfactorio.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Se recomienda a los líderes de las instituciones contar con estrategias para mejorar calidad de vida laboral, el cual como se ha demostrado que logrando mejorar esta variable entonces el desempeño del personal será mejor y por ende replicaría en una mejor atención al paciente.
- 7.2.** Se recomienda contar con personal idóneo en las gerencias de las diferentes áreas, logrando así dar una carga óptima de acuerdo a las capacidades de los trabajadores para el mejor desempeño en las labores encomendadas.
- 7.3.** Se recomienda que debe existir un buen apoyo directivo para mejorar el desempeño de los trabajadores de la institución tomando como ejemplo las recompensas de formas periódica a los trabajadores que por su desprendimiento e identificación con la institución logran objetivos y metas institucionales en corto tiempo.
- 7.4.** Se sugiere que los líderes de la institución realizar de forma periódica encuestas de calidad laboral y desempeño para aplicar estrategias de forma oportuna y evaluar coherentemente a cada trabajador, siendo esta investigación una referencia importante en el sector salud.

VIII. REFERENCIAS

- Alalú, L. . (2016). *La importancia de la calidad de vida en el trabajo*.
- Álvarez, B. (2018). *El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. Didáctica y Educación*, 3 - 11.
- Atalaya, María. *Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicología – Año III N° 5 Setiembre 1999*.
- Barbosa, V. K. (2013). *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia (Managment)*. Editorial Dunken.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3era ed.). Pearson Educación:
- Brooks B Anderson M, *La definición de la calidad de vida de trabajo de enfermería. Nursing Economics, Biblioteca Nacional de Medicina. Institutos Nacionales de Salud*. 2005. EEUU.
- Carreño, M. y Barona, C. . (2016). *Calidad de vida laboral*.
- Castro, P (2018). *Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Revista Iberoamericana de Ciencias*.
- Chiang, M, y Krausse, K (2018). *Estudio empirico de calidad de vida laboral, cuatro Indicadores: satisfacción laboral, condiciones y Medioambiente del trabajo, organización e indicador Global, sectores privado y público. Chile, Revista Horizontes empresariales*.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw – Hill.
- Chiavenato, I. (2003). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Cortés, M. e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.

- Cruz, J. E. . (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensamiento y gestión*, 76 – 77.
- Donavedian, A. (2005). *Evaluando la calidad de la atención médica*. The Milbank Memorial Fund Quarterly, Vol. 83, N° 4, pp. 691-729
- Fernández, B. (1998). *Metodología de la investigación científica*. México, Editorial Mexicana.
- Flores, M. (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral en una clínica privada de Lima, 2019*. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo. Lima.
- French, Wendell, *Desarrollo Organizacional*, 5ta Edición Editorial Prentice Hall, 1996. España.
- Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2015). *Riesgos relacionados con la ergonomía*.
- García, M. & Forero, C. (2016). *Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia. Acta Colombiana de Psicología*.
- García, P. Duran, J. y Puig, P. (1980). *La calidad de vida en España. Hacia un estudio de indicadores sociales*, Madrid: Moneda y Crédito.
- George, R., Stephen, G., Franklin. (1986). *Principios de la administración básica*
- Gibson, Ivanicevich, Donnelly, *Las Organizaciones*, 8va Edición Editorial McGraw Hill, 1996. Madrid.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5° ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Illera L., Illera A. *Administración y teorías organizacionales: Una visión desde diversas perspectivas teóricas*. Edic. Hispanoamericanas, Bogotá, 2003.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. M.D. Dunnette, ed. Chicago: Rand McNally.

- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V. y Ceron F. (2018). *La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. Revista de Investigación en Psicología*, 46.
- Lumbreras, M., Hernandez, A., Mendez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., Garcia, A., y Cortez, H. (2020). *Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Salud Publica de México*, 88.
- Matabanchoy, S. M. (2018). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. Revisión del tema entre 2008-2018. Universidad y Salud*, 176
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>.
- Médicoplus. (2018). *Los 23 tipos de comportamiento*.
- “Ontario Quality Of Workinglife Center” (*Ontari Centro de Calidad de Vida en el Trabajo*) 1978. Canadá.
- Primo. (2020). *Teletrabajo*.
- Schalock, R. & Verdugo, M. (2003). *Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza Editorial.
- Sociedad y Discapacidad (2009). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Lima: Grupo La República.
- Stoner, John Y otros, *Administración*, 1996. Editorial Prentice Hall. México.
- Tecmilenio university. (2018). *Resultados de la tarea individual*.
- Verdugo, M., Gómez, L., Arias, B. & Schalock, R. (2009). *Escala Integral de Calidad de Vida*. Madrid: CEPE.
- Verdugo, M. & Martín, M. (2002). *Autodeterminación y calidad de vida en salud: dos conceptos emergentes. Salud Mental*, 25(4), 68-77
- Wehmeyer, M. & Bolding, N. (1999). *Autodeterminación en entornos de vida y de trabajo: un estudio de muestras emparejadas de adultos con retraso mental. Mental Retardation*, 37, pp.353-363.
- 3g office. (2016). *La importancia de percibir el apoyo del jefe*.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 01:

Título: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD DEL MINI HOSPITAL DEL DISTRITO DE CAMPORREDONDO 2021					
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Población
¿Cuáles son los efectos de la calidad de vida laboral en el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021?	La calidad de vida laboral se relaciona de forma significativa con el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021.	General: Determinar la relación de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021.	Variable 1: Calidad de vida laboral	Tipo de investigación: *De acuerdo al alcance es descriptiva correlacional. *De acuerdo al fin que se persigue es aplicada. * Enfoque cuantitativa. Diseño: No experimental, y de acuerdo a la temporalidad es transversal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.	POBLACIÓN 30 trabajadores de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021.
		Específicos: OE1: Establecer si la carga en el trabajo se relaciona con el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021. OE2. Establecer si las motivaciones intrínsecas se relacionan con el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021. OE3: Establecer si el apoyo directivo se relaciona con el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del distrito de Camporredondo 2021.	Variable 2: Desempeño		Muestra Se va a considerar un muestreo probabilístico con fórmula de población finita.

ANEXO 02:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: calidad de vida laboral y su efecto en el desempeño del personal de salud del mini hospital del distrito de Camporredondo 2021					
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Variable 1: Calidad de vida laboral	Es un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción. (Escalante, 2018)	Es el desarrollo de la carga en el trabajo, motivaciones intrínsecas y apoyo directivo.	Carga en el trabajo	Presión en el trabajo	Escala ordinal de Likert
				Conflictos en el trabajo	
				Estrés laboral	
			Motivaciones intrínsecas	Capacitación recibida	
		Apoyo directivo	Apoyo de la familia y compañeros	Reconocimiento, autonomía y apoyo de los jefes.	
Variable 2: Desempeño	Es donde el colaborador muestra las competencias, sus habilidades, conocimiento, capacidades que comparte cada individuo en un trabajo depende de ello el rendimiento que pueda alcanzar en la actividad que se le encomienda en un determinado plazo; la evaluación para los colaboradores es constante para conocer su evolución que tenga en la empresa. (Campbell, 1990)	Es el resultado de resultados de la tarea individual, comportamientos y características.	Resultados de la tarea individual	Cantidad producida	
				Desperdicio generado	
			Comportamientos	Ayudar a otros en la realización de actividades	
				Hacer incidencia grupal para mejorar su funcionamiento (eficiencia),	
				Sugerir mejoras	
				Presentarse como voluntario	
			Características	Buena actitud	
	Muestra de confianza				
	Parecer ocupado				

Operacionalización de variables *calidad de vida laboral*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Niveles y rangos
Carga en el trabajo	Presión en el trabajo	01-03	Escala: Ordinal.	Baja: 22 - 50 Media :51 - 75 Alta: 76 - 100
	Conflictos en el trabajo	04-06		
Motivaciones intrínsecas	Estrés laboral	07-09	Politómica: (4) Muy frecuentemente (3) Frecuentemente (2) Ocasionalmente (1) Raramente (0) Nunca	
	Capacitación recibida	10-13		
Apoyo directivo	Apoyo de la familia y compañeros	14-17		
	Reconocimiento, autonomía y apoyo de los jefes.	18-20		

Fuente: Elaboración propia

variable desempeño

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Niveles y rangos
Resultados de la tarea individual	Cantidad producida	01-02	Escala: Ordinal.	Baja: 22 - 50 Media :51 - 75 Alta: 76 - 100
	Desperdicio generado	03-04		
	Ayudar a otros en la realización de actividades	05-06		
Comportamientos	Hacer incidencia grupal para mejorar su funcionamiento (eficiencia)	07-08	Politómica: (4) Muy alto (3) alto (2) indeciso (1) bajo (0) Muy bajo	
	Sugerir mejoras	09-11		
	Presentarse como voluntario	12-13		
	Buena actitud	14-16		
Características	Muestra de confianza	17-118		
	Parecer ocupado	19-20		

ANEXO 03:**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA**

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a la calidad de vida y se contestan en una escala, que va del 0 al 4: 0 corresponde a nada satisfecho, 1: poco satisfecho, 2: indeciso, 3: satisfecho y 4 totalmente satisfecho.

CARGA EN EL TRABAJO	0	1	2	3	4
Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					
Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
Consideras que hay libertad para expresar opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias del jefe inmediato					
MOTIVACIONES INTRINSECAS	0	1	2	3	4
Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
Consideras que el puesto de trabajo que tienes asignado va de acuerdo con tu preparación académica y/o capacitación					
Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias					
Tienes la posibilidad de mejorar el nivel de vida en base a tu trabajo en esta institución					
Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es valorado					
APOYO DIRECTIVO	0	1	2	3	4
Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
Se interesa por la satisfacción de tus necesidades tu jefe inmediato					
Cuentas con el reconocimiento de tu jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien tu trabajo					
Muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores el director general					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO

Las preguntas, reflejan el nivel con respecto a la variable desempeño y se contestan en una escala, que va del 0 al 4: 0 Muy bajo, 1 bajo, 2 indeciso, 3 Alto y 4 Muy alto.

RESULTADOS DE LA TAREA INDIVIDUAL POR NIVELES	0	1	2	3	4
Falta mucho a su trabajo					
Llega puntualmente a su trabajo					
Cumple con su horario de trabajo					
Tienes dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimientos					
Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto					
Resuelve sus problemas sin necesidad de recurrir a los demás					
Puede trabajar sin necesidad de estar con otras personas					
COMPORTAMIENTOS POR NIVELES	0	1	2	3	4
Propone ideas para mejorar su servicio					
Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones					
Le agrada participar en la planificación de actividades					
Puede emprender sus actividades sin necesidad que le indiquen					
En los conflictos de trabajo ¿tiene una actitud conciliadora?					
Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo le gusta cooperar					
Trata de imponer su punto de vista sobre los de sus compañeros de trabajo					
Considera que sus compañeros estiman su trabajo como importante					
CARACTERISTICAS POR NIVELES	0	1	2	3	4
Puede mantener su atención en el trabajo					
Considera su trabajo interesante					
Considera sus tareas monótonas y aburridas					
En su trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades					
Gracias a su trabajo los pacientes reciben un buen servicio					
Tengo habilidad para guiar y desarrollar eficientemente mi trabajo					
Es persistente hasta que alcanza la meta fijada					
Es constante en cualquier tarea que emprende					
Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada					
Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo					

ANEXO 04:

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN



CONSTANCIA

La Oficina de Recursos Humanos del Mini Hospital del Distrito de Camporredondo.

Hace constar:

Que la Sra. LLANINA NOELINA DE LA CRUZ SALAZAR identificada con DNI N° 44378006 Br. en Administración de Empresas de la Universidad Cesar Vallejo- Trujillo, realizo el desarrollo de su Tesis titulada "Calidad de vida laboral y su efecto en el desempeño del personal de Salud del Mini Hospital del Distrito de Camporredondo 2021" con la debida autorización de la institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte para los fines que estime pertinente.

Camporredondo, 08 de Julio del 2021

5
100
DIRECCIÓN AMAZONAS
CAMPORREDONDO

ANEXO 05:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
LUZ ALICIA BALTODANO NONTOL	DOCENTE EN TIEMPO COMPLETO UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Cuestionario para medir la variable calidad de vida laboral	LLANINA DE LA CRUZ SALAZAR
Título del estudio: Calidad de vida laboral y su efecto en el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del Distrito de Camporredondo 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

	DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología				
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Calidad de vida laboral	Carga en el trabajo	Presión en el trabajo	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	0: Nada satisfecho . 4: Satisfecho		x		x		x		x		x		x		x		x		x			
			En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Conflictos en el trabajo	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			Consideras que hay libertad para expresar opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias del jefe inmediato			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Estrés laboral	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Motivaciones intrínsecas	Capacitación recibida		Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
					Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
					Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es				x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		
			Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		

Apoyo directivo	Apoyo de la familia y compañeros	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Consideras que el puesto de trabajo que tienes asignado va de acuerdo con tu preparación académica y/o capacitación		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Tienes la posibilidad de mejorar el nivel de vida en base a tu trabajo en esta institución		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es valorado		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Reconocimiento, autonomía y apoyo de los jefes	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Se interesa por la satisfacción de tus necesidades tu jefe inmediato		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Cuentas con el reconocimiento de tu jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien tu trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores el director general		X		X		X		X		X		X		X		X		X

Legenda:

M: Malo

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo, 5/07/2021	40573161	  <p>Luz Alicia Baltodano Nontol Docente Programa Académico de Investigación Campus Trujillo T. +51(44)485000 Anx. 7364 Cel. 996364123 https://orcid.org/0000-0002-5436-0306 https://ctivitec.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=44989</p>	996364123
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

	Muestra de confianza	Considera sus tareas monótonas y aburridas		X		X		X		X		X		X		X		X
		En su trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades		X		X		X		X		X		X		X		X
		Gracias a su trabajo los pacientes reciben un buen servicio		X		X		X		X		X		X		X		X
		Tengo habilidad para guiar y desarrollar eficientemente mi trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X
	Parecer ocupado	Es persistente hasta que alcanza la meta fijada		X		X		X		X		X		X		X		X
		Es constante en cualquier tarea que emprende		X		X		X		X		X		X		X		X
		Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada		X		X		X		X		X		X		X		X
		Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda:

M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo, 5/07/2021	40573161	  Luz Alicia Baltodano Nontol Docente Programa Académico de Investigación Campus Trujillo T. +51(44)485000 Anx. 7364 Cel. 996364123 https://orcid.org/0000-0002-5436-0306 https://civiltae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=44989	996364123
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
HENRY DANY PÉREZ OBLITAS	INGENIERO DE SISTEMAS EN EL HOSPITAL JOSE PEÑA PORTUGUEZ TOCACHE	Cuestionario para medir la variable calidad de vida laboral	LLANINA DE LA CRUZ SALAZAR
Título del estudio: Calidad de vida laboral y su efecto en el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del Distrito de Camporredondo 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

	DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B		
Calidad de vida laboral	Carga en el trabajo	Presión en el trabajo	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	0: Nada satisfecho . . . 4: Satisfecho		x		x		x		x		x		x		x		x		x		
			En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Conflictos en el trabajo	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Consideras que hay libertad para expresar opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias del jefe inmediato			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Estrés laboral	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Motivaciones intrínsecas	Capacitación recibida	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Apoyo de la familia y compañeros	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Consideras que el puesto de trabajo que tienes asignado va de acuerdo con tu preparación académica y/o capacitación		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Tienes la posibilidad de mejorar el nivel de vida en base a tu trabajo en esta institución		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es valorado		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Apoyo directivo	Reconocimiento, autonomía y apoyo de los jefes	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Se interesa por la satisfacción de tus necesidades tu jefe inmediato		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Cuentas con el reconocimiento de tu jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien tu trabajo		x		x		x		x		x		x		x		x		x
Muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores el director general		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

Legenda:

M: Malo

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo, 5/07/2021	80640795	 Henry Dany Pérez Oblitas Maestro en Gestión Pública Reg. 052-012781	944296264
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
HENRY DANY PÉREZ OBLITAS	INGENIERO DE SISTEMAS EN EL HOSPITAL JOSE PEÑA PORTUGUEZ TOCACHE	Cuestionario para medir la variable calidad de vida laboral	LLANINA DE LA CRUZ SALAZAR
Título del estudio: Calidad de vida laboral y su efecto en el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del Distrito de Camporredondo 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

	DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Desempeño	Resultados de la tarea individual	Cantidad producida	Falta mucho a su trabajo	0: Muy malo . 4: Muy bueno		x		x		x		x		x		x
			Llega puntualmente a su trabajo		x		x		x		x		x		x	
			Cumple con su horario de trabajo		x		x		x		x		x		x	
		Tienes dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimientos	x			x		x		x		x		x		
		Desperdicio generado	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto			x		x		x		x		x		x
			Resuelve sus problemas sin necesidad de recurrir a los demás			x		x		x		x		x		x
	Puede trabajar sin necesidad de estar con otras personas				x		x		x		x		x		x	
	Comportamientos	Ayudar a otros en la realización de actividades	Propone ideas para mejorar su servicio			x		x		x		x		x		x
			Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones			x		x		x		x		x		x
		Hacer incidencia grupal	Le agrada participar en la planificación de actividades			x		x		x		x		x		x
			Puede emprender sus actividades sin necesidad que le indiquen			x		x		x		x		x		x
		Sugerir mejoras	En los conflictos de trabajo ¿tiene una actitud conciliadora?			x		x		x		x		x		x
			Considera que sus compañeros estiman su trabajo como importante			x		x		x		x		x		x
	Presentarse como voluntario	Trata de imponer su punto de vista sobre los de sus compañeros de trabajo			x		x		x		x		x		x	
	Calidad	Buena actitud	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo le gusta cooperar			x		x		x		x		x		x
			Puede mantener su atención en el trabajo			x		x		x		x		x		x

	Muestra de confianza	Considera su trabajo interesante		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Considera sus tareas monótonas y aburridas		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		En su trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Gracias a su trabajo los pacientes reciben un buen servicio		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Tengo habilidad para guiar y desarrollar eficientemente mi trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Parecer ocupado	Es persistente hasta que alcanza la meta fijada		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Es constante en cualquier tarea que emprende		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		X

Legenda:

M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo, 5/07/2021	80640795	 Henry Dany Pérez Oblitas Maestro en Gestión Pública Reg. 052-012781	944296264
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

ANEXO 06:

TABULACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

											CARGA EN EL TRABAJO									MOTIVACIONES INTRÍNECAS							APOYO DIRECTIVO	
	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2
	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3
	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	2
	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	0	2	2
	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3
	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3
	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	0	2	2
	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	1	2
	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	0	2	3	3	2	4	2	2	2	0	2	2	2	3	2
	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
	1	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2
	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2
	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2
	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2
	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2
	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3
	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
	0	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3

TABULACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO

								RESULTADOS DE LA TAREA INDIVIDUAL								COMPORTA MIENTOS											CARACTE RISTICAS	
	1	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	4	0	2	3	3	2	1	2	2	2	
	0	4	4	1	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	4	3
	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	1	3	3	2	3	3	4	3	4	3	1	2	3	
	0	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	4	1	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	1	3	
	1	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3
	0	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	4	3	3	
	1	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	4	3	
	0	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	
	1	4	4	0	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	
	1	3	4	0	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	
	1	3	4	0	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	
	1	3	3	0	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
	0	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	
	1	3	3	0	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
	1	4	4	0	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
	0	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
	0	3	3	0	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	0	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	
	0	3	3	0	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	0	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
	1	4	4	0	3	4	4	3	3	3	3	3	4	0	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
	0	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
	1	4	4	0	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	0	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	
	1	3	3	0	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	0	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
	1	4	4	0	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	
	0	4	4	0	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	
	1	4	4	0	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
	1	4	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	1	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	
	0	4	4	1	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
	1	3	3	4	1	2	4	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	
	1	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	