



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de
salud de una clínica en Lima, 2022**

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

AUTORA:

Cruzado Perez, Stefany Ross (orcid.org/0000-0002-2325-3487)

ASESORA:

Dra. Arevalo Ipanaque, Janet Mercedes (orcid.org/0000-0002-2205-0522)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima - Perú

2022

Dedicatoria

La presente investigación se la dedico a mis padres Celia y Rogelio. Adicionalmente, a mis hermanos Rooger, Karina, Fernando, Estrella, Lucero y a mi adorada hija Dulce. Les dedico todos mis logros.

Agradecimiento

Mis agradecimientos a mi asesora de tesis la Dra. Janet Arévalo quien me brindo la guía necesaria para desarrollar la investigación, a mis docentes de la Universidad César Vallejo y compañeros de la maestría. Adicionalmente, agradezco el apoyo desinteresado de la Lic. Elizabeth Casanova, Dra. Párraga, Ing. Fernando Gutiérrez, Dr. Juan Loo, Dr. Fernando Olivares, Dr. Piero Zaldívar, Mg. Zaida Espichan, Mg. Edmundo Barrantes, Mg. Jesús Marcelo, Lic. Marisol Bocanegra, Lic. Miguel Gómez, Ing. Francisco Vicente, Ing. José Luis Portela y a mis compañeros de trabajo. La presente ha sido exhaustiva y a la vez gratificante.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos Éticos.....	17
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1. Expertos que validaron el cuestionario de Calidad de Vida Laboral	15
Tabla 2. Expertos que validaron el cuestionario de Productividad Laboral	16
Tabla 3. Tabla de baremos de Calidad de Vida Laboral (CVL)	17
Tabla 4. Tabla de baremos de Productividad Laboral (PL)	17
Tabla 5. CVL y sus dimensiones	18
Tabla 6. PL y sus dimensiones	19
Tabla 7. CVL y la PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022	20
Tabla 8. SI y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima	20
Tabla 9. ST y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima	21
Tabla 10. IT y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima	22
Tabla 11. STR y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima	23
Tabla 12. BT y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima	24
Tabla 13. DP y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima	25
Tabla 14. AT y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima	26
Tabla 15. Pruebas de normalidad	27
Tabla 16. Fuerza de correlación de Rho de Spearman según resultado de la prueba	28
Tabla 17. Prueba de hipótesis general	28
Tabla 18. Prueba de hipótesis de SI y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima	29
Tabla 19. Prueba de hipótesis de ST y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima	30
Tabla 20. Prueba de hipótesis de IT y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima	31
Tabla 21. Prueba de hipótesis de STR y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima	32
Tabla 22. Prueba de hipótesis de BT y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima	33
Tabla 23. Prueba de hipótesis de DP y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima	34
Tabla 24. Prueba de hipótesis de AT y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima	35

Índice de Figuras

Figura 1. Diseño de la investigación	13
--------------------------------------------	----

RESUMEN

El principal objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de salud de una clínica en Lima. El nivel fue correlacional, el diseño fue no experimental – transeccional. Se aplicó un muestreo no probabilístico de 117 profesionales de salud. Se utilizó la técnica de encuesta y 02 instrumentos, la encuesta total estuvo conformada por 94 preguntas, las cuales fueron aplicadas de manera virtual. La validación fue realizada por 05 expertos. Adicionalmente, se obtuvo una confiabilidad mediante el análisis del alfa de Cronbach para la variable de calidad de vida laboral ($,978$) y productividad laboral ($,957$). Los datos fueron procesados mediante el programa SPSS 28. Entre la calidad de vida laboral y productividad laboral han demostrado una alta correlación ($Rho=,630$) y un nivel de significancia $p=,000<0,01$; por lo tanto, existe relación alta entre la calidad de vida laboral y productividad. Finalmente, se puede concluir que a mayor calidad de vida laboral incrementará la productividad laboral.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Condiciones de trabajo, Productividad, Profesionales de salud

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between the variable quality of life at work and productivity in healthcare professionals at the clinic in Lima. The level was correlational, the design was non experimental - transactional. It was applied to sample non probabilistic of 117 healthcare professionals, so the sampling process was applied in 2 surveys. For data collection, the survey total was conformed by 94 questions, which was replicated in online form. The validation carried out by 5 experts. Additionally, the Cronbach's alpha was obtained for the quality of life at work ($.978$) and productivity ($.957$). The data were processed using the program SPSS 28; Furthermore, between the quality of life at work and productivity had demonstrated a high correlation ($Rho=.630$) and level significance $p=.000 < 0,01$; For this reason, there are related between the quality of life at work and productivity. Finally, It is concluded that: the quality of life at work, increase the productivity.

Keywords: Quality of life at work, Working conditions, Productivity, Healthcare professionals

I. INTRODUCCIÓN

El mundo está cambiando, las compañías requieren flexibilidad y adaptabilidad ante un impredecible futuro, siendo importante detectar los riesgos y controlar nuestras debilidades. La gestión de salud y economía han sido dañados sin precedente alguno, esto requiere un nuevo modelo de gestión. Asimismo, los procesos y la cultura organizacional necesitan ser adaptados, brindando un valor diferenciado al usuario externo, siendo una ventaja competitiva.

En consideración a la problemática actual, en estudios realizados en pobladores de China, el personal enfrenta problemas de salud mental, brindó como resultado el 23,04%. Por otro lado, se evidenció un 35% de distrés psicológico, siendo una muestra representativa las mujeres en comparación que los varones (Lozano, 2020). Mientras, otro estudio en Líbano, determina que es importante determinar y demostrar el efecto de la ansiedad y depresión en la productividad laboral, de la misma manera se encuentran pre condicionados al suicidio y tener comorbilidades (Khansa et al., 2020).

Los desafíos que la coyuntura ha propiciado en el ámbito de salud mental y riesgos inherentes a la carga laboral, estrés en el trabajo, síndrome de agotamiento, entre otras, que impacte directamente en el nivel de vida, por ende, tiene un impacto directo en la productividad. Santiago (2020) considera a la calidad laboral como una variable multidimensional, en el cual menciona que existe relación entre la satisfacción y el bienestar priorizando las condiciones entre el equilibrio personal y profesional, según MINSA (2020), existen evidencias que la calidad de vida impacta en mejorar el rendimiento y tiene un impacto positivo a nivel físico, psíquico y emocional de los empleados (López et al., 2021). Asimismo, la mezcla de las actividades personales y profesionales, han conllevado a modificar nuestro estilo de vida. De la misma manera, la educación y cuidado de los trabajadores demuestran un cambio significativo en el desarrollo mental y psíquico, el cual impacta en el retorno de la inversión, reduciendo los altos costos, a fin de prevenir el ausentismo laboral (Grimani et al., 2019).

El detonante en la variación de la productividad es el resultado de la agregación de dos factores base, tales como: cambio en la eficiencia y cambio en la tecnología de producción, siendo importante mencionar que existe desigualdades de ingresos que influyen directamente en la población y las tasas de mortalidad (Gómez et al., 2019). La productividad laboral a nivel global y en América Latina han tenido un desempeño mediocre, siendo ello la relevancia del incremento de competencias, desarrollo de tecnologías que impacten y transformen la cadena productiva, a fin de gestionar los servicios y los cambios en las nuevas modalidades de los puestos de trabajo ante la actual coyuntura (Weller, 2020). De la misma manera, se encontró en la Unión Europea que entre los años 2012 - 2015 existió un incremento (1,4%) de la productividad en los sistemas de salud, siendo el recurso más importante para acompañar el cambio son las personas, en el cual se requiere mejorar la innovación tecnológica (Gómez et al., 2019)

Para verificar la problemática señalada dentro del desarrollo del estudio, se realiza la pregunta base; ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022?

Adicionalmente, las preguntas específicas son; ¿Cómo se relaciona el soporte institucional y la productividad en una clínica en Lima, 2022?, ¿Cómo se relaciona la seguridad en el trabajo y la productividad en una clínica en Lima, 2022?, ¿Cómo se relaciona la Integración al puesto de trabajo y la productividad en una clínica en Lima, 2022?, ¿Cómo se relaciona la satisfacción para el trabajo y la productividad en una clínica en Lima, 2022?, ¿Cómo se relaciona el bienestar logrado a través del trabajo y la productividad en una clínica en Lima, 2022?, ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal y la productividad en una clínica en Lima, 2022?, ¿Cómo se relaciona la administración del tiempo libre y la productividad en una clínica en Lima, 2022?

En relación a la Justificación práctica el presente estudio determina la relación entre las variables mencionadas, para lograr la calidad en la atención, asegurando la satisfacción plena del usuario, a fin de brindar un servicio integral.

La importancia de la justificación es que las autoridades de clínica planteen acciones de mejora continua. En esta orientación, a partir del análisis, podrán tomar las decisiones a favor de la calidad de vida laboral a fin de mejorar la productividad laboral e impactar en los resultados de la organización.

De la misma manera, desde el ámbito teórico la investigación analiza de manera deductiva, siendo el caso una empresa del sector, el estudio dará a conocer y precisar los factores de las variables y lo que los afecta para el correcto desenvolvimiento laboral.

El objetivo general es determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022. Además, se plantea los objetivos específicos tales como; analizar la relación entre el soporte institucional y la productividad en una clínica en Lima, 2022, identificar la relación entre la seguridad en el trabajo y la productividad en una clínica en Lima, 2022, establecer la relación entre la Integración al puesto de trabajo y la productividad en una clínica en Lima, 2022, identificar la relación entre la satisfacción para el trabajo y la productividad en una clínica en Lima, 2022, analizar la relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y la productividad en una clínica en Lima, 2022, establecer la relación entre el desarrollo personal y la productividad en una clínica en Lima, 2022, identificar la relación entre la administración del tiempo libre y la productividad en una clínica en Lima, 2022.

Finalmente, como hipótesis general, considera; existe relación entre la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022 y como hipótesis específicas; existe relación entre el soporte institucional y la productividad en una clínica en Lima, 2022, existe relación entre la seguridad en el trabajo y la productividad en una clínica en Lima, 2022, existe relación entre la integración al puesto de trabajo y la productividad en una clínica en Lima, 2022, existe relación entre la satisfacción para el trabajo y la productividad en una clínica en Lima, 2022, existe relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y la productividad en una clínica en Lima, 2022, existe relación entre el desarrollo personal y la

productividad en una clínica en Lima, 2022, existe relación entre la administración del tiempo libre y la productividad en una clínica en Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Existen investigaciones nacionales orientadas a las variables de estudio, la administración sanitaria ha investigado la calidad de los servicios, pero en menor manera la calidad de vida laboral en los trabajadores de la salud (Fernández et al., como se citó en Pérez et al., 2022). Adicionalmente, menciona que una buena calidad de vida laboral, se manifiesta en un aumento de la productividad (González & López, 2019), de la misma manera existen investigaciones sobre aspectos técnicos, siendo que se centrará la presente en el sector salud y de manera individual, tales como:

Nazario (2022) realizó el estudio entre la gestión de los recursos humanos y la productividad laboral en un hospital (Lima), aplicado en una muestra de 134 personas, investigación correlacional ($Rho=,808$). Se recomienda una correcta gestión del clima y cultura organizacional. De la misma manera, Valiente (2020), detalló la relación entre el programa de productividad laboral y gestión de talento humano, aplicado en 75 profesionales de la salud (Lambayaque), el estudio fue un diseño no experimental, el instrumento de evaluación consideró las dimensiones eficacia, adaptabilidad y eficacia de la variable productividad, determinó que en el 64.5% destacó la productividad sobre el promedio. Se recomendó la aplicación de procesos administrativos claves para el desarrollo del talento humano.

Mientras, Morales (2021) detalló la relación entre la productividad laboral y el ausentismo de los profesionales de la salud, realizado en una muestra de 70 enfermeras (Lima), el estudio fue cuantitativo y correlacional ($Rho=-,497$). Encontró que la productividad tiene un resultado significativo del 91,4%, teniendo una correlación inversa, considerando realizar el seguimiento al personal a través de eficiencias e implementando un programa de motivación y trabajo en equipo. También, es relevante el análisis de Dávalos (2020), quien analizó la correlación entre la productividad y el ausentismo de un área crítica, realizado en 70 profesionales de salud (Lima),

el estudio fue cuantitativo y correlacional. Determinó un resultado en relación a la variable de estudio del 61%, existiendo una correlación positiva y moderada ($Rho=,450$), se recomienda supervisar periódicamente.

Otro estudio, realizado por Laura (2022), determinó la relación entre la calidad de vida y los factores de riesgo psicosociales, aplicado en 70 enfermeras (Lima), investigación cuantitativa – correlacional. Se concluyó que están correlacionados media negativa ($Rho=-,465$). Se recomendó establecer programas de bienestar a fin de mitigar los riesgos psicosociales. Adicionalmente, Tantaruna (2021), realizó la relación entre la productividad y la satisfacción laboral en 100 trabajadores del área de salud (Lima), investigación cuantitativa - correlacional. Se concluyó que existe una correlación significativa ($Rho=,224$), se recomienda evaluaciones continuas y mejorar los programas de reconocimiento.

En contraste, Herrera (2018), estudió la relación entre calidad de vida, el clima y el desempeño laboral en 103 profesionales de la salud (Callao). Se concluye que existe una relación moderada y significativa y se recomienda a través de talleres, la creación de casuísticas que mejoren la seguridad a fin de presentar un equilibrio personal y profesional. De la misma manera, Alarcon y Astuñague (2018) determinó la relación entre el desempeño y la calidad de vida laboral en 81 profesionales de enfermería, investigación descriptiva - correlacional. Se concluyó que presentan una relación significativa. Se recomienda brindar las facilidades para participar en diferentes talleres organizados por la institución, asimismo aplicar los conocimientos desarrollados en su perfil profesional.

Por otro lado, Baldeón (2018) realizó una investigación para determinar la relación entre la productividad laboral y la situación de estrés en un hospital, en una muestra de 87 trabajadores de la salud (Lima), fue cuantitativo - correlacional, encontró una correlación inversa y significativa ($Rho=-,638$). Se recomienda realizar programas de bienestar en relación al impacto psicosocial. Asimismo, Salazar (2018) estudió la relación entre la motivación y la productividad, en 87 profesionales médicos (Lima), el estudio fue cuantitativa - correlacional, determinó una correlación significativa alta

($Rho=,668$). Se recomienda ejecutar programas de incentivo y establecer líneas estratégicas para fomentar niveles altos de motivación.

A nivel Internacional, existen estadísticas, resultados y discusiones diversas, sin embargo, es trascendental que se facilite información en esta nueva coyuntura, no existen antecedentes que se relacionan, no obstante, se analizó las variables de manera independiente, según detallo a continuación:

López et al. (2021) analizó la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño en México, realizado en 169 médicos, análisis cuantitativo - transversal. Determinó un resultado e influencia lineal positiva significativa. Se concluyó que las variables de estudio influyen en mejorar el rendimiento y tiene un impacto positivo a nivel físico, psíquico y emocional.

Por otro lado, Galarza et al. (2021) ha realizado la investigación de calidad de vida laboral y aspectos sociodemográficos en el sector transportes (Colombia), aplicado en 75 trabajadores reincorporados en una empresa de transportes, el estudio fue cuantitativo, transversal y correlacional, utilizó el cuestionario CVT-GOHISALO. Las dimensiones, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo y administración del tiempo libre fueron percibidas con un nivel bajo de satisfacción (60%, 195 62,7% y 93,3% respectivamente), mientras que las dimensiones seguridad en el trabajo y en soporte institucional presentaron alto nivel de satisfacción (66,7% y 58,7% respectivamente).

Adicionalmente, existen estudios que han asociado las variables de estudio y el desempeño organizacional, se ha encontrado el estudio de Lumbreras et al. (2020), quien realizó una investigación transversal de 866 profesionales de la salud (México), un 69% probabilidad de tener un adecuado desempeño organizacional, por ende, se concluyó que la gestión directiva tiene 2.7 veces más probabilidades de percibirse elevada. Mientras, Bustamante et al. (2019) determinó la calidad de vida laboral (Chile), en 303 trabajadores de salud. Se concluyó que la mayor significancia se encuentra en las condiciones de trabajo, reconocimiento y apoyo laboral, se recomienda el desarrollo de un programa integral. En Latinoamérica, Campillo et al. (2019) estudió la asociación entre la productividad laboral y el clima

organizacional, en una muestra de 187 empleados administrativos en Chile y Colombia. Se concluyó que el factor del clima organizacional impacta en la variable de estudio. Se sugiere crear estrategias que fortalezcan el clima organizacional, programas de capacitación y mejora de la comunicación. Por otro lado, se puede dar un acercamiento según el estudio de Salgado & Moscoso (2022) determinó que el desempeño varía según la región, siendo que en Asia - Pacífico eran mayores la relación, en comparación con Estados Unidos y Canadá.

En referencia a la variable calidad de vida laboral, según Lumbreras et al. (2020) lo menciona como el nivel de satisfacción profesional y personal que influye en el resultado y desempeño del trabajador. De la misma manera ha sido relacionada con el bienestar, según Castellano & López (2020) es multidimensional, tiene como objetivo relacionarlo en un entorno de trabajo desde una perspectiva psicológica. De la misma manera, González, Hidalgo, Salazar y Preciado (como se citó en Caicedo, 2019) considera el constructo de varias dimensiones, siendo la base para el equilibrio personal.

La calidad de vida laboral impacta directamente en la competitividad de las instituciones (Caicedo, 2019). Es importante recalcar como factor determinante el estilo de vida saludable que influye en la productividad. De la misma manera, el lugar de trabajo interviene de manera personal y profesional, el cual impacta en la efectividad del entorno psicológico, medioambiental y la estructura organizacional influyendo en la productividad y desarrollo de los trabajadores. La productividad, el ausentismo y el desarrollo del trabajo son factores relevantes el cual tienen una relación significativa en el ausentismo, desarrollo de trabajo y productividad (Grimani et al., 2019).

Chiavenato (2007) menciona que el ambiente laboral tiene como factores claves, las condiciones de trabajo, moral, salud, remuneración, comunicación, participación, imagen de la empresa, relaciones interpersonales y organización del trabajo, teniendo como meta altos estándares de excelencia, a fin de lograr un equilibrio personal.

Las dimensiones de la calidad de vida laboral han tenido diversos estudios, Martínez, Oviedo y Luna (como se citó en Castellano & López, 2020)

detallaron factores de condiciones de trabajo, tales como: ambientales, ergonómicas y económicas. En complemento, se considera las bases de calidad en el trabajo, la higiene laboral la cual considera condiciones ambientales internas y externas capaces de brindar higiene y seguridad laboral, mientras las condiciones ambientales del trabajo se subdividen en tres grupos, tales como; condiciones ambientales de trabajo, condiciones de tiempo y condiciones sociales (Chiavenato, 2007, p.331).

Laura (2022), consideró 09 dimensiones, tales como: Tiempo de trabajo, autonomía, contenido del trabajo, carga de trabajo, demandas psicológicas, supervisión, apoyo, relaciones y desempeño. En contraste, la seguridad laboral son las medidas educativas a fin de mitigar los riesgos inherentes al trabajo, de esta manera los programas de bienestar, se complementan con los programas de salud y seguridad para prevenir las enfermedades ocupacionales en aras de brindar condiciones no solo físicas, también psicosociales.

Es importante recalcar, en el ámbito estatal no hay una distribución eficiente de los métodos de la ciencia administrativa en comparación del sector privado, en donde existe una débil gestión de planes a nivel estratégico y operativo, sin embargo, surge la necesidad de la transformación, en consecuencia, mejorar la calidad de vida, condiciones económicas, socioculturales, políticas del país y de sus comunidades a fin de impactar en el desempeño organizacional.

El principal objetivo del modelo es monitorear los factores de riesgo en el lugar de trabajo, en orden de mantener en equilibrio la eficiencia y eficacia en las organizaciones, a fin de desarrollar un sistema integrado y un modelo dinámico el cual será brindado a los principales decisores de la organización, favoreciendo la gestión de los trabajadores y del entorno (Nascimento & Pestana, 2019).

Adicionalmente, González, et al. (como se citó en Bustamante et al., 2019) realizó una validación de un cuestionario, enfocado al sector público y privado, orientado a los profesionales de la salud en el cual determinaron la

probabilidad de presentar un mejor desempeño laboral (CVL-HP), según Lumbreras et al. (2020) después de haber realizado el análisis de fuentes documentarias consideró las dimensiones de bienestar logrado a través del trabajo, organización en el trabajo, medio ambiente en el trabajo y bienestar individual. Sin embargo, González, et al. (como se citó en Bustamante et al., 2019)mencionaron las dimensiones a considerar y validaron el instrumento CVT-GOHISALO:

1. Soporte institucional: Es en relación a los procesos del trabajo, apoyo en interés de los superiores y reconocimiento, a fin de realizar supervisión constante y evaluación en el trabajo.
2. Seguridad en el trabajo: Son todas aquellas condiciones de trabajo, salario, insumos de trabajo, derechos del trabajador y acceso a capacitaciones. Bustamante et al. (2019) obtuvo como resultado una mayor incidencia en las dimensiones de seguridad y reconocimiento laboral, siendo que incrementan el desempeño laboral a nivel personal y grupal.
3. Integración al puesto de trabajo: Se considera las relaciones personales y motivación. A sí mismo, la pertinencia en el puesto de trabajo, siendo que la mejora en las condiciones de trabajo tienen un impacto positivo en la motivación (Tellez & Tellez, 2022).
4. Satisfacción para el trabajo: Se relaciona al reconocimiento laboral, demostrando orgullo por la institución. De esta forma el tipo de contrato presenta un rol importante en la autonomía de las labores a realizar.
5. Bienestar logrado a través del trabajo: Se caracteriza por la satisfacción personal y las necesidades básicas, por ende, se demuestra compromiso e identificación institucional.
6. Desarrollo Personal: Es el desarrollo de potencialidades en el trabajo a fin de presentar logros personales.
7. Administración del tiempo libre: Se considera el equilibrio familiar y profesional, asimismo como actividades recreativas.

En relación a la variable productividad laboral, según Cequea, Rodríguez & Nuñez (como se citó en Nazario, 2022) define a la productividad laboral como la organización es quien debe planificar y dirigir comportamientos de las personas que las conforman.

Las dimensiones de la productividad, tienen varios enfoques a fin de transformar y lograr objetivos de proyectos establecidos dentro de plazos estipulados y con estándares altos de calidad, el cual inicia por el impulso personal el cual tiene un impacto directo en la organización según Cequea, Rodríguez & Nuñez (como se citó en Nazario, 2022). Asimismo, las dimensiones de la productividad laboral según, Koontz et al. (como se citó en Campillo et al., 2019) son la eficacia, eficiencia y efectividad, la productividad deberá considerar un binomio entre la eficacia y eficiencia a fin de lograr un equilibrio entre ambas. De la misma forma, Caicho (2021) menciona tres conceptos claves, tales como: eficiencia, eficacia y efectividad. En relación a la eficiencia se menciona que un servicio eficiente en el sector salud es lograr los objetivos organizacionales con recursos limitados. Siguiendo la línea de estudio la eficacia es alcanzar las metas con los recursos y condiciones idóneas, mientras la efectividad es alcanzar las metas con los recursos limitados en el menor tiempo posible, siendo el equilibrio entre las dos anteriores.

Adicionalmente, Masaldzhyska (2019) indicó que la productividad en el trabajo y el comportamiento de las personas en las actividades del trabajo presenta una directa dependencia entre el desarrollo de habilidades, tales como: la inteligencia emocional de la dirección y su desarrollo en el centro laboral. Campillo et al. (2019) plantea un cuestionario que consta de 15 ítems, la variable presenta un instrumento es consistente en toda su estructura. El cual considera el alfa de Cronbach 0,804, teniendo en consideración la dimensión de eficiencia del recurso humano, eficiencia y efectividad, según revisión teórica y análisis documentario. Las dimensiones de la variable han sido consideradas por diversos estudios. En contraste, Quijano (como se citó en Nazario, 2022) mencionó las dimensiones del factor humano y los factores humanos tales como; factores organizacionales, factores grupales y factores

individuales, las cuales son los instrumentos de medición de la productividad humana.

El desarrollo de las instituciones señala en mejorar: la infraestructura, tecnología y contratación de personal que requiere el puesto, en búsqueda constante de la mejora continua. Es importante mencionar que el estancamiento de la economía Post COVID19, la crisis sanitaria, aunada a la crisis económica, ha incrementado; el desempleo, la pobreza, la economía informal, en consecuencia, incremento de la brecha económica, existiendo inequidad en la distribución de la riqueza.

Calderón (2019) mencionó que existirá una modificación en las formas de trabajar según lo conocemos hasta ahora, asimismo, OIT (2020) indica que se ha incrementado el empleo informal impactando negativamente en la productividad de la economía, en el cual el impacto del COVID-19 realizó una modificación abrupta en las condiciones laborales, por ende, no se cuidó los aspectos ergonómicos, no se consideró la conciliación del bienestar profesional y personal. Complementa Weller (2020) que la pérdida de desempeño a nivel individual, contribuye afectar el desempeño grupal en las organizaciones, siendo que una pérdida tan abrupta y cambios estructurales han generado reestructuración de áreas y la necesidad de creación de nuevos puestos, siendo que no se ha visto demasiado el sector salud, sin embargo, los rápidos cambios y adaptabilidad ante la coyuntura ha generado un impacto negativo a nivel psicosocial de los trabajadores.

El lugar de trabajo interviene directamente de manera personal y profesional, el cual impacta en la efectividad del entorno psicológico, medioambiental y la estructura organizacional influyendo en la productividad y desarrollo de los trabajadores (Grimani et al., 2019).

Finalmente, Beach (2019) explora tres significados interconectados, del futuro del trabajo y la productividad. Los tres factores son; mejora de las horas de trabajo a través del desarrollo de inteligencia artificial, la reestructuración de la población demográfica (fuerza laboral) y la integración de la cadena de valor global.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque fue cuantitativo, nos brindó la posibilidad de generalizar los resultados, los cuales fueron realizados de manera estructurada. El enfoque cuantitativo busca realizar la medición numérica a fin de probar las hipótesis., estableciendo pautas de comportamiento (Hernández et al., 2014).

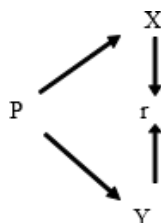
El tipo fue básico, debido a que se investiga las bases teóricas de las variables de estudio, en la coyuntura COVID-19, con objeto de perfeccionar la transformación institucional para difundir una cultura de cambios organizacional de manera rápida y oportuna, siendo importante conocer las categorías de cada variable. Según Supo & Cavero (2014) la presente investigación tiene también como denominación práctica o empírica, a fin de investigar, aplicar información la cual será procesada para lograr nuevos conocimientos.

El diseño de estudio fue no experimental, en la actual investigación no se realizó intervención, sino que se realizó la observación correspondiente (Hernández et al., 2014). No existe manipulación intencional de las variables de estudio, se aplicó 02 cuestionarios validados por 5 expertos. El diseño de la investigación fue transeccional o transversal, evaluado en un determinado lapso de tiempo (Hernández et al., 2014).

El nivel fue correlacional, siendo el principal objetivo determinar la relación entre las variables de análisis. Asimismo, las dimensiones de la calidad de vida laboral se relacionan con la productividad en los profesionales de salud de una clínica. El estudio fue descriptivo a fin de detallar datos y características de un determinado grupo y/o fenómeno (Hernández et al., 2014). El diagrama de este estudio fue:

Figura 1

Diseño de la Investigación



Nota. Fuente: elaboración propia

P = población: 168 trabajadores de salud entre profesionales y técnicos

X = Variable x

Y = Variable y

r = Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Se divide en variable “x” y variable “y”, La variable “x” es la calidad de vida laboral está compuesta por las siguientes dimensiones; soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción para el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre. González, et al. (como se citó en Bustamante et al., 2019).

Por otro lado, la variable “y” es la productividad laboral, está compuesta por las siguientes dimensiones; eficiencia, eficacia y efectividad (Dávalos, 2020).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población elegida para el estudio se conformó por 168 trabajadores de salud entre profesionales y técnicos, que laboran en una clínica privada del distrito de Lima, Perú durante el año 2022.

La muestra fue calculada por fórmula para cálculo muestral en poblaciones conocidas, considerando un margen de error de 5% y 95% de confianza, de modo que fueron aplicados en trabajadores de salud:

Dónde:

$$n = \frac{N Z^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

N: población 168

Z: factor de confianza (95%),

Z=1.96

d: error de estimación (5%)

d= 0.05

p: proporción de profesionales que presentan el problema (no se conoce),

p= 0.5 q: 1-p

q=0.5

Reemplazando datos:

$$n = 117$$

Siendo el muestreo no probabilístico, muestreo intencional en donde se analizó el caso de estudio (Vara, 2015).

Cabe destacar que los criterios de inclusión y exclusión mencionados para la delimitación fueron; los profesionales de la salud deberán haber permanecido en el centro de labores en un tiempo mínimo de tres (3) meses y hasta un tiempo indeterminado, el análisis se realizó en un lapso de tiempo, debido a la rotación horaria y cambios de horarios determinados en el área asistencial de servicio. Por otro lado, los criterios de exclusión para la aplicación del instrumento, tales como: las organizaciones que no pertenezcan al sector salud, los trabajadores que no están presentes cuando se aplican las herramientas. Asimismo, los trabajadores que se han incorporado a la organización en un plazo menor a tres (3) meses.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de encuesta, incluida dos herramientas de recopilación de datos, el primero evaluó la variable calidad de vida laboral el cual contenía 74 preguntas y el segundo evaluó la productividad laboral el cual consistió de 20 preguntas

González, Hidalgo, Salazar & Preciado, elaboraron y validaron el instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo en México según González et al. (como se citó en Laura, 2022), con una escala de Likert de 0 y 4, siendo 0 Nunca y 4 Siempre, siendo el Alfa de Cronbach 0,96. En contraste, el cuestionario de la segunda variable, Dávalos en Perú, validó el cuestionario de productividad laboral Velásquez (como se citó en Dávalos, 2020), consta de 20 preguntas con una escala de Likert de 1 a 5, siendo 1 Nunca y 5 Siempre, en cuanto al análisis de la fiabilidad del instrumento, el Alfa de Cronbach fue de 0,90.

El cuestionario de los autores González et al., ha sido utilizado últimamente en Perú por Laura (2022), se realizó la confiabilidad con prueba piloto aplicado en 30 personas, obteniendo un alfa de Cronbach de 0,96. Mientras, el cuestionario de productividad laboral del autor Zapata, adaptado por Velásquez, ha sido utilizado en Perú por Dávalos (2020), se logró la confiabilidad con un Alfa de Cronbach alcanzado en 0,90.

Para efectos de este estudio, el valor se obtuvo evaluado por cinco (5) expertos, que se detallan a continuación:

Tabla 1. *Expertos que validaron el cuestionario de Calidad de Vida Laboral*

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Mg. Yvette Párraga	Magister	SI	Aplicable
Dr. Juan Loo	Magister	SI	Aplicable*
Mg. Zaida Espichán	Magister	SI	Aplicable*
Mg. Edmundo Barrantes	Magister	SI	Aplicable
Mg. Jesús Marcelo	Magister	SI	Aplicable

Tabla 2. *Expertos que validaron el cuestionario de Productividad Laboral*

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Mg. Yvette Párraga	Magister	SI	Aplicable
Dr. Juan Loo	Magister	SI	Aplicable
Mg. Zaida Espichán	Magister	SI	Aplicable
Mg. Edmundo Barrantes	Magister	SI	Aplicable
Mg. Jesús Marcelo	Magister	SI	Aplicable

La confiabilidad del instrumento se basa en una prueba piloto con 30 profesionales de la salud encuestados, aplicándose a trabajadores no incluidos en la muestra. Se calculó el Alfa de Cronbach de ,978 para la variable calidad de vida y ,957 para la variable productividad laboral (Véase Anexo 6).

3.5 Procedimientos

Se obtuvo permiso de la Gerencia General de clínica para la recolección de datos. Asimismo, se solicitó la información sobre la cual se realizó la investigación. Se informó a cada trabajador de salud sobre el estudio y se le pidió que participara en el registro correspondiente.

Adicionalmente, se solicitó el llenado del consentimiento informado (Véase Anexo 4), a fin de garantizar el anonimato. El cuestionario se realizó en formato online a través de google form, solicitando el apoyo del área de gestión de desarrollo humano. Finalmente, se envió la campaña de comunicación mediante WhatsApp.

3.6 Método de análisis de datos

La información se analiza en la versión de SPSS IBM Statistics 28. Los resultados de cada variable se aplican de acuerdo con los resultados obtenidos.

Tabla 3. *Tabla de baremos de Calidad de Vida Laboral (CVL)*

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Soporte institucional (SI)	0-19	20-37	38-56
Seguridad en el trabajo (ST)	0-20	21-40	41-60
Integración al puesto de trabajo (IT)	0-13	14-27	28-40
Satisfacción para el trabajo (STR)	0-15	16-29	30-44
Bienestar logrado a través del trabajo (BT)	0-15	16-29	30-44
Desarrollo personal (DP)	0-11	12-21	22-32
Administración del tiempo libre (AT)	0-7	8-13	14-20

Nota. Fuente: elaboración Propia

Tabla 4. *Tabla de baremos de Productividad Laboral (PL)*

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Eficiencia (EFI)	9-21	22-33	34-45
Eficacia (EFA)	7-16	17-26	27-35
Efectividad (EFE)	4-9	10-15	16-20

Nota. Fuente: Dávalos (2020)

El análisis estadístico se hizo utilizando la estadística descriptiva (frecuencias y porcentaje). Para la prueba de hipótesis se aplicó la estadística paramétrica o no paramétrica de acuerdo a los resultados de normalidad.

3.7 Aspectos Éticos

En esta investigación se respetó los derechos de auto en las citas y referencias detalladas, las cuales fueron verificadas en las referencias bibliográficas. Este trabajo se realizó de acuerdo con los lineamientos de la Universidad César Vallejo, en apoyo de las referencias en Mendeley para tener las normas APA. La consulta de los encuestados fue previo consentimiento informado, incluido en el formulario virtual, a fin de proteger la privacidad de los trabajadores de salud, los datos no han sido manipulados.

V. RESULTADOS

De una muestra de 117 profesionales de salud, 81,2% eran mujeres y el 18,8% eran hombres. Adicionalmente, el 59,8% fueron solteros, mientras el 40,2% casados y/o convivientes. Por otro lado, el grupo representativo correspondió a los profesionales técnicos con el 55,6%, mientras los profesionales licenciados representaron el 27,4%, siendo la edad representativa el rango entre 26 y 35 años siendo el 44,4%, entre 36 y 45 años el 29,1%, superior a 46 años el 18%.

Finalmente, las áreas más representativas fueron Hospitalización con el 25,6%, Emergencia con el 15,4%, Farmacia el 16,2%, Terapia Física el 11,1% y otras áreas las cuales son; Centro quirúrgico, Obstetricia, Neonatología, UCI y consultorios representaron el 31,6%, siendo el tiempo de labor menor a 1 año el 36,8%, entre 1 a 3 años el 41,0% y superior a 4 años el 22,2%. Se puntualiza que 39,3% son profesionales con personal a cargo, mientras el 60,7% representaron profesionales sin personal a cargo (Ver anexo 8).

A continuación, se detallará la CVL, PL y sus dimensiones:

Tabla 5. CVL y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Soporte institucional	3	2.6%	43	36.8%	71	60.7%
Seguridad en el trabajo	12	10.3%	73	62.4%	32	27.4%
Integración al puesto de trabajo	1	0.9%	28	23.9%	88	75.2%
Satisfacción para el trabajo	2	1.7%	38	32.5%	77	65.8%
Bienestar logrado a través del trabajo	0	0.0%	21	17.9%	96	82.1%
Desarrollo personal	3	2.6%	52	44.4%	62	53.0%
Administración del tiempo libre	10	8.5%	66	56.4%	41	35.0%
Calidad de vida laboral	1	0.9%	46	39.3%	70	59.8%

Interpretación:

Del total de profesionales encuestados en la dimensión de Seguridad en el trabajo y Administración del tiempo libre percibieron una calidad de vida laboral media (62,40% y 56,40% respectivamente).

Adicionalmente, del total de profesionales encuestados en la dimensión de Soporte institucional y Desarrollo personal percibieron una calidad de vida laboral alta (60,70% y 53% respectivamente).

Por otro lado, la integración al puesto de trabajo y el bienestar logrado a través del trabajo presentaron los más altos indicadores de calidad de vida laboral (75,20% y 82,10% respectivamente). Finalmente, el resultado global demostró que el 59,80% de encuestados percibieron el nivel de calidad de vida laboral alto, presentando un nivel medio de 39,30%.

Tabla 6. PL y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Eficiencia	0	0.0%	9	7.7%	108	92.3%
Eficacia	0	0.0%	12	10.3%	105	89.7%
Efectividad	0	0.0%	25	21.4%	92	78.6%
Productividad laboral	0	0.0%	8	6.8%	109	93.2%

Interpretación:

Del total de profesionales encuestados presentaron los más altos puntajes en las dimensiones de productividad laboral, tales como: dimensión eficiencia, eficacia, efectividad (92,30%, 89,70% y 78,60% respectivamente). Finalmente, se concluyó en el resumen global que el 93,20% de encuestados indicaron que el nivel de productividad laboral es alto.

Tabla 7. CVL y la PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022

		Productividad laboral			
		Medio	Alto	Total	
Calidad de vida laboral	Bajo	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	0,9%	0,9%
	Medio	Recuento	8	38	46
		% del total	6,8%	32,5%	39,3%
	Alto	Recuento	0	70	70
		% del total	0,0%	59,8%	59,8%
Total	Recuento	8	109	117	
	% del total	6,8%	93,2%	100,0%	

Interpretación:

El 59,8% de los trabajadores califica su CVL alta y a la vez presenta PL alta.

Además, se plantea los objetivos específicos tales como;

Tabla 8. SI y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima

		Productividad laboral			
		Medio	Alto	Total	
Soporte institucional	Bajo	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	2,6%	2,6%
	Medio	Recuento	6	37	43
		% del total	5,1%	31,6%	36,8%
	Alto	Recuento	2	69	71
		% del total	1,7%	59,0%	60,7%
Total	Recuento	8	109	117	
	% del total	6,8%	93,2%	100,0%	

Interpretación:

El 59% de los trabajadores califica su CVL alta en la dimensión de SI y a la vez presenta PL alta.

Tabla 9. ST y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima

		<u>Productividad laboral</u>			
		Medio	Alto	Total	
Seguridad en el trabajo	Bajo	Recuento	2	10	12
		% del total	1,7%	8,5%	10,3%
	Medio	Recuento	6	67	73
		% del total	5,1%	57,3%	62,4%
	Alto	Recuento	0	32	32
		% del total	0,0%	27,4%	27,4%
Total		Recuento	8	109	117
		% del total	6,8%	93,2%	100,0%

Interpretación:

El 57,3% de los trabajadores califica su CVL media en la dimensión de ST, mientras presenta PL alta.

Tabla 10. IT y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima

		Productividad laboral			
			Medio	Alto	Total
Integración al puesto de trabajo	Bajo	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	0,9%	0,9%
	Medio	Recuento	6	22	28
		% del total	5,1%	18,8%	23,9%
	Alto	Recuento	2	86	88
		% del total	1,7%	73,5%	75,2%
Total	Recuento	8	109	117	
	% del total	6,8%	93,2%	100,0%	

Interpretación:

El 73,5% de los trabajadores califica su CVL alta en la dimensión de IT y a la vez presenta PL alta.

Tabla 11. STR y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima

		Productividad laboral			
		Medio	Alto	Total	
Satisfacción para el trabajo	Bajo	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	1,7%	1,7%
	Medio	Recuento	8	30	38
		% del total	6,8%	25,6%	32,5%
	Alto	Recuento	0	77	77
		% del total	0,0%	65,8%	65,8%
Total	Recuento	8	109	117	
	% del total	6,8%	93,2%	100,0%	

Interpretación:

El 65,8% de los trabajadores califica su CVL alta en la dimensión de STR y a la vez presenta PL alta.

Tabla 12. *BT y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima*

		<u>Productividad laboral</u>			
			Medio	Alto	Total
Bienestar logrado a través del trabajo	Medio	Recuento	6	15	21
		% del total	5,1%	12,8%	17,9%
	Alto	Recuento	2	94	96
		% del total	1,7%	80,3%	82,1%
Total		Recuento	8	109	117
		% del total	6,8%	93,2%	100,0%

Interpretación:

El 80,3% de los trabajadores califica su CVL alta en la dimensión de BT y a la vez presenta PL alta.

Tabla 13. DP y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima

		Productividad laboral			
		Medio	Alto	Total	
Desarrollo personal	Bajo	Recuento	1	2	3
		% del total	0,9%	1,7%	2,6%
	Medio	Recuento	7	45	52
		% del total	6,0%	38,5%	44,4%
	Alto	Recuento	0	62	62
		% del total	0,0%	53,0%	53,0%
Total	Recuento	8	109	117	
	% del total	6,8%	93,2%	100,0%	

Interpretación:

El 53% de los trabajadores califica su CVL alta en la dimensión de desarrollo personal y a la vez presenta PL alta.

Tabla 14. AT y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima

		Productividad laboral			
		Medio	Alto	Total	
Administración del tiempo libre	Bajo	Recuento	3	7	10
		% del total	2,6%	6,0%	8,5%
	Medio	Recuento	5	61	66
		% del total	4,3%	52,1%	56,4%
	Alto	Recuento	0	41	41
		% del total	0,0%	35,0%	35,0%
Total	Recuento	8	109	117	
	% del total	6,8%	93,2%	100,0%	

Interpretación:

El 52,1% de los trabajadores califica su CVL media en la dimensión de AT y a la vez presenta PL alta.

Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para determinar si los datos de las variables poseían distribución normal.

Para eso, se planteó como regla de decisión que:

Si $p < 0,05$, los datos no poseen distribución normal

Si $p > 0,05$, los datos poseen distribución normal

Tabla 15. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SUMA_ CVL	,070	117	,200 [*]	,986	117	,280
SUMA_ PL	,088	117	,028	,950	117	,000

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Los datos de la variable calidad de vida laboral poseen distribución normal ($p > 0,05$), sin embargo, los datos de la variable productividad laboral no poseen distribución normal ($p < 0,05$).

Se decide, aplicar la estadística no paramétrica (Rho de Spearman).

Para eso, se planteó como regla de decisión que:

Si $p < 0,05$, existe relación significativa

Si $p > 0,05$, no existe relación significativa

Si el p-valor de significancia $< 0,05$, rechaza la H_0 , se concluye que existe relación significativa entre las variables.

Hipótesis General

H: Existe relación entre la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022

H_0 : No existe relación significativa entre calidad de vida laboral y productividad laboral

Para establecer la fuerza de correlación, se tomará en cuenta lo recomendado por la literatura:

Tabla 16. Fuerza de correlación de Rho de Spearman según resultado de la prueba

Niveles	Interpretación
De 0,80 a 1,00	Muy alta correlación
De 0,60 a 0,79	Alta correlación
De 0,40 a 0,59	Moderada correlación
De 0,20 a 0,39	Baja correlación
De 0,00 a 0,19	Muy baja correlación

Fuente: Hernández et al. (2014)

Tabla 17. Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			SUMA_ CVL	SUMA_ PL
Rho	SUMA_ CVL	Coef. de correl.	1,000	,630**
		Sign. (bilat.)	.	,000
		N	117	117
	SUMA_ PL	Coef. de correl.	,630**	1,000
		Sign. (bilat.)	,000	.
		N	117	117

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

Interpretación:

Entre la CVL y PL existe una alta correlación de ,630 y un nivel de significancia $p=,000 < 0,01$; por lo tanto, existe relación entre la CVL y la PL. Finalmente, se puede afirmar que a mayor calidad de vida laboral habrá mayor productividad.

Hipótesis específica

H1: Existe relación entre el soporte institucional (SI) y la productividad (PL) de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022

Ho: No existe relación significativa entre el SI y PL

Tabla 18. Prueba de hipótesis de SI y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima

Correlaciones				
			SUMA_SI_ _CVL	SUMA_ PL
Rho	SUMA_SI_ CVL	Coef. de correl.	1,000	,536**
		Sign. (bilat.)	.	,000
		N	117	117
	SUMA_PL	Coef. de correl.	,536**	1,000
		Sign. (bilat.)	,000	.
		N	117	117

** Existe una significancia de la correlación en un nivel de 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Entre el SI y PL existe una moderada correlación de ,536 y un nivel de significancia $p=,000 < 0,01$; por lo tanto, existe relación entre el SI y la PL.

H2: Existe relación entre la seguridad en el trabajo (ST) y la productividad (PL) de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022

Ho: No existe relación significativa entre la ST y PL

Tabla 19. Prueba de hipótesis de ST y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima

Correlaciones				
			SUMA_ST_ CVL	SUMA_ PL
Rho	SUMA_ST_ CVL	Coef. de correl.	1,000	,439**
		Sign. (bilat.)	.	,000
		N	117	117
	SUMA_PL	Coef. de correl.	,439**	1,000
		Sign. (bilat.)	,000	.
		N	117	117

** Existe una significancia de la correlación en un nivel de 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Entre la ST y PL existe una moderada correlación de ,439 y un nivel de significancia $p=,000 < 0,01$; por lo tanto, existe relación entre la ST y la PL.

H3: Existe relación entre la integración al puesto de trabajo (IT) y la productividad (PL) de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022

Ho: No existe relación significativa entre la IT y PL

Tabla 20. Prueba de hipótesis de IT y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima

Correlaciones				
			SUMA_IT _CVL	SUMA_ PL
Rho	SUMA_IT_ CVL	Coef. de correl.	1,000	,639**
		Sign. (bilat.)	.	,000
		N	117	117
	SUMA_PL	Coef. de correl.	,639**	1,000
		Sign. (bilat.)	,000	.
		N	117	117

** Existe una significancia de la correlación en un nivel de 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Entre la IT y PL existe una alta correlación de ,639 y un nivel de significancia $p=,000 < 0,01$; por lo tanto, existe relación entre la IT y la PL.

H4: Existe relación entre la satisfacción para el trabajo (STR) y la productividad (PL) de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022

Ho: No existe relación significativa entre la STR y PL

Tabla 21. Prueba de hipótesis de STR y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima

Correlaciones				
			SUMA_STR	SUMA_
			_CVL	PL
Rho	SUMA_STR	Coef. de correl.	1,000	,445**
	_CVL			
		Sign. (bilat.)	.	,000
		N	117	117
	SUMA_PL	Coef. de correl.	,445**	1,000
		Sign. (bilat.)	,000	.
		N	117	117

** Existe una significancia de la correlación en un nivel de 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Entre la STR y PL existe una moderada correlación de ,445 y un nivel de significancia $p=,000 < 0,01$; por lo tanto, existe relación entre la STR y la PL.

H5: Existe relación entre el bienestar logrado a través del trabajo (BT) y la productividad (PL) de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022

Ho: No existe relación significativa entre el BT y PL

Tabla 22. Prueba de hipótesis de BT y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima

Correlaciones				
			SUMA_BT _CVL	SUMA_ PL
Rho	SUMA_BT_ CVL	Coef. de correl.	1,000	,656**
		Sign. (bilat.)	.	,000
		N	117	117
	SUMA_PL	Coef. de correl.	,656**	1,000
		Sign. (bilat.)	,000	.
		N	117	117

** Existe una significancia de la correlación en un nivel de 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Entre el BT y PL existe una alta correlación de ,656 y un nivel de significancia $p=,000 < 0,01$; por lo tanto, existe relación entre el BT y la PL.

H6: Existe relación entre el desarrollo personal (DP) y la productividad (PL) de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022

Ho: No existe relación significativa entre el DP y PL

Tabla 23. Prueba de hipótesis de DP y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima

Correlaciones				
			SUMA_DP CVL	SUMA_ PL
Rho	SUMA_DP_ CVL	Coef. de correl.	1,000	,560**
		Sign. (bilat.)	.	,000
		N	117	117
	SUMA_PL	Coef. de correl.	,560**	1,000
		Sign. (bilat.)	,000	.
		N	117	117

** Existe una significancia de la correlación en un nivel de 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Entre el DP y PL existe una moderada correlación de ,560 y un nivel de significancia $p=,000 < 0,01$; por lo tanto, existe relación el DP y la PL.

H7: Existe relación entre la administración del tiempo libre (AT) y la productividad (PL) de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la AT y PL

Tabla 24. Prueba de hipótesis de AT y PL de los trabajadores de salud de una clínica en Lima

Correlaciones				
			SUMA_AT_ CVL	SUMA_ PL
Rho	SUMA_AT_ CVL	Coef. de correl.	1,000	,518**
		Sign. (bilat.)	.	,000
		N	117	117
	SUMA_PL	Coef. de correl.	,518**	1,000
		Sign. (bilat.)	,000	.
		N	117	117

** Existe una significancia de la correlación en un nivel de 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Entre la AT y PL existe una moderada correlación de ,518 y un nivel de significancia $p=,000 < 0,01$; por lo tanto, existe relación entre la AT y la PL.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio muestra que las variables se correlacionan positivamente, con un 59,8% de los trabajadores evaluando su calidad de vida laboral (CVL) y productividad laboral (PL), en un nivel alto, la correlación también es alta ($Rho=,630$). No se han encontrado estudios que relacionen las variables de estudio en el sector salud.

No obstante, se presentan investigaciones en otros sectores tales como: el sector educación Rubio (2019) indicó que existe una correlación moderada significativa ($Rho=,765$) aplicado en 74 docentes (Chimbote, Perú) los resultados en nivel de calidad de vida laboral (77%) y productividad (66,2%) fueron altos, de la misma manera en el sector producción, Mero (2021) mencionó que existe una correlación significativa alta ($Rho=,846$) aplicado en 90 empleados (Ecuador) los resultados en nivel de calidad de vida laboral (67%) y productividad (76%) fueron altos.

Por lo tanto, la calidad de vida laboral no ha sido abordada con amplitud en el sector salud, en el cual se deberá realizar futuras investigaciones que brinden las bases para el desarrollo de la calidad de vida laboral y su impacto en la productividad laboral, en el cual se creará un precedente, sin embargo, es importante recalcar la validez y confiabilidad del instrumento CVT-GOHISALO el cual sirvió como instrumento de valoración y nos brinda una aproximación y referencia en otros sectores de estudio, siendo una fortaleza del estudio la aplicación en el sector privado el cual puede cimentar las bases de aplicación al sector público a fin de desarrollar nuevas políticas de gestión.

En relación a la base teórica, se complementa las investigaciones de la CVL la cual han incrementado el interés en relación a los aspectos psicosociales relacionados al medio ambiente en el trabajo y la CVL (Pérez et al., 2022). Recientes estudios de COVID-19 han determinado la interconexión entre la calidad de vida y los problemas de salud mental y factores de riesgos asociados (Hansel et al., 2022). Caicedo (2019) menciona que la calidad de vida laboral tiene un impacto directo en la productividad, se complementa con Weller (2020) en el cual indica que el desempeño individual tiene un efecto directo en el desempeño grupal.

En resumen, la felicidad en el lugar de trabajo de los empleados afecta el desempeño laboral. Según, González & López (2019), afirman que la CVL tiene como objetivo mejorar los resultados organizacionales y la satisfacción laboral, y se puede determinar que la escala de CVL conduce a diferentes resultados el cual dependerá del entorno de la organización. Actualmente, es necesario desarrollar estudios que incluyan ambas variables, lo que influirá en los resultados.

El resultado del objetivo específico 1 fue analizar la relación entre el soporte institucional y productividad, el 59% califica en un nivel alto el soporte institucional y la productividad laboral con una moderada correlación ($Rho = ,536$). No se han encontrado estudios que relacionan la CVL y la PL. Por lo tanto, el soporte institucional no ha sido abordado con amplitud, en el cual se deberá realizar futuras investigaciones que brinden las bases y precedentes.

En referencia a la base teórica, González, et al. (como se citó en Bustamante et al., 2019) mencionó que el soporte institucional tiene relación de diversos indicadores, tales como: supervisión, evaluación del trabajo, proceso del trabajo, apoyo e interés de los superiores, reconocimiento y trato. De la misma manera, González & López (2019) menciona la promoción, autonomía. Asimismo, Bustamante et al. (2019) indica los procesos de reconocimiento y supervisión, mientras Castellano & López (2020) lo considera como una variable multidimensional, en la cual impacta en el desempeño laboral y la competitividad de las organizaciones (Caicedo, 2019). Por otro lado, Nazario (2022) menciona que la gestión de recursos humanos y la gestión organizacional impactan en el soporte institucional. Del mismo modo es relevante tener en consideración que el soporte institucional se relaciona con la satisfacción laboral según González, et al. (como se citó en González & López 2019).

Se puede determinar que a medida que aumenta la antigüedad, los trabajadores de la salud reportan más insatisfacción con el apoyo institucional, debido a la identificación de brechas y débil apoyo institucional.

El objetivo específico 2 fue identificar la relación entre la seguridad en el trabajo y la productividad, el 57,3% de los trabajadores califica en un nivel medio la seguridad en el trabajo, mientras presenta una productividad laboral alta con una moderada correlación ($Rho= ,439$). Por lo tanto, la seguridad en el trabajo no ha sido abordado con amplitud, en el cual se deberá realizar futuras investigaciones que brinden las bases y precedentes.

En referencia a la base teórica, González, et al. (como se citó en Bustamante et al., 2019) indicó que la seguridad en el trabajo tiene relación de diversos indicadores, tales como: condiciones de trabajo, salario, insumos de trabajo, derechos del trabajador y capacitaciones. Chiavenato (2007) indica que uno de los factores claves son las condiciones de trabajo y remuneración. De la misma manera, González, et al. (como se citó en Bustamante et al., 2019), menciona que la seguridad en el trabajo relaciona las distintas condiciones en la cual relacionan al trabajador con la institución. Adicionalmente, Cruz (2022) menciona que incluye los derechos de los profesionales y capacitaciones. Maslow (como se citó en Galarza et al., 2021) indica la jerarquía de las necesidades humanas en donde a medida que se satisface las necesidades, asumirá su tarea con mayor motivación a fin de cumplir con el logro de los objetivos organizacionales. En complemento, Muñoz et al. (2021) identifica la gestión oportuna de los entornos, en relación a seguridad laboral, prevención de riesgos que afecten directamente la eficiencia del trabajo de los empleados, según Garrido & Uribe (como se citó en Muñoz et al., 2021) es importante reducir los riesgos para poder realizar adecuadamente sus funciones.

En base a lo encontrado podemos mencionar que remuneraciones no acordes al mercado, cuadros de asignación de personal sin estudio de distribución y/o análisis de necesidad del mercado, da como resultado un deficiente nivel de seguridad laboral, asimismo se indica que durante la pandemia se ha incrementado las brechas salariales. En resumen, el desarrollo de la red de distribución de salarios así como de los regímenes de remuneración y bonificación es calificado como medio por los profesionales de la salud. Grimani et al. (2019) afirmaron que tanto las condiciones externas como internas afectan la productividad.

Un aspecto que genera cierto nivel de molestia son los salarios del personal con menor permanencia en el puesto laboral en relación al personal quienes tienen

más años laborando y realizando las mismas funciones. De la misma manera, en relación al proceso de capacitaciones, no es el más favorable para todos, debido a que con el trabajo remoto y ausencia de presencialidad por parte del personal administrativo, las reuniones y capacitaciones se han realizado en formato online, lo que ha generado un distanciamiento en relación al personal que aún no se encuentra familiarizado con la digitalización.

El objetivo específico 3 fue establecer la relación entre la integración al puesto de trabajo y la productividad, el resultado fue que el 73,5% de los trabajadores califica en un nivel alto la integración al puesto de trabajo y la productividad con una alta correlación ($Rho=,639$). No existen antecedentes que hayan evaluado la relación entre ambas variables, siendo hoy más importante ante la coyuntura donde la presencialidad ha disminuido y las políticas de integración han sido modificadas para adaptarnos a este escenario BANI (brittle, anxious, non-linear, incomprehensible), sin dejar de lado la hiperconectividad, donde la velocidad y aceleramiento económico ha dejado de lado los espacios de trabajo, la integración de los colaboradores con su medio organizacional.

En relación a la base teórica, González, et al. (como se citó en Bustamante et al., 2019) refirió que la integración al puesto de trabajo tiene relación de diversos indicadores, tales como: interrelaciones personales, motivación y pertinencia. De la misma manera, Galarza et al. (2021) en otro estudio considera, la pertinencia y el ambiente de trabajo, mientras Muñoz et al. (2021) indicó que los resultados en relación a la integración al puesto de trabajo, difieren a medida de la interacción de los profesionales a sus puestos laborales y cooperación organizacional. En esta línea los estudios de González & López (2019) mencionan que al incrementar el nivel de carencias por falta de apoyo de la organización disminuye la calidad de vida laboral, en consecuencia presentan una percepción negativa de la integración al puesto de trabajo. Adicionalmente, la variable de estudio tiene la finalidad específica de mejorar la motivación de los trabajadores (Cruz, 2022). Por otro lado, la variable de estudio se considera como una variable exógena (Bustamante et al., 2019).

En conclusión, es importante recalcar que el sector salud requiere la presencialidad para el correcto desarrollo de las actividades. Tellez & Tellez,

(2022) menciona que la integración al puesto de trabajo tiene relación directa con la motivación a fin de crear equipos multidisciplinarios y colaborativos. En referencia a lo encontrado se puede generar buenas prácticas y reconocer al personal, para incrementar la integración al puesto de trabajo con políticas de inducción, desarrollo y promoción adecuadas.

El objetivo específico 4 fue identificar la relación entre la satisfacción para el trabajo y la productividad, el resultado fue que el 65,8% califica alto la satisfacción y productividad y existe una moderada correlación ($Rho=,445$).

De igual manera, Paredes (2020) indicó que existe una relación positiva débil entre las variables de estudio (r de Pearson= $,13$), aplicado en 33 profesionales de salud (Trujillo, Perú). Asimismo, los resultados obtenidos de Tantaruna (2021) nos puede dar un acercamiento de la relación entre la satisfacción (70%) y la productividad (75%) donde el nivel de correlación es moderada ($Rho=,0224$), realizado en 100 profesionales de salud (Lima, Perú). Estos hallazgos difieren a lo encontrado por López & Pomasoncco (2018) el cual indicó como resultado un valor significativo (r de Pearson= $,708$) aplicado en 118 profesionales de la salud (Huamanga, Perú), a su vez Asto (2021) en un centro de salud (Chilca, Perú) indica que existe una correlación de intensidad directa y positiva media (r de Pearson= $,546$).

Por lo tanto, la satisfacción para el trabajo nos brinda el conocimiento para conocer que determinantes permiten alcanzar los objetivos organizacionales. En conclusión, la mayoría de estudios coinciden en relacionar de manera moderada o significativa la relación entre la satisfacción laboral y productividad laboral, siendo una principal ventaja competitiva en las organizaciones de salud, teniendo en consideración la transculturalidad.

En relación a la base teórica, González, et al. (como se citó en Bustamante et al., 2019) indicó que la satisfacción para el trabajo y la productividad tiene relación de diversos indicadores, tales como: dedicación al trabajo, orgullo por la institución, tipo de contrato, autonomía, reconocimiento laboral y autovaloración. Lumbreras et al. (2020) menciona que el nivel de satisfacción impacta en los resultados, de la misma manera, Cequea, Rodríguez & Nuñez (como se citó en Nazario, 2022) relaciona a la productividad con la satisfacción laboral.

En definitiva, es importante destacar los factores que inciden en la satisfacción del trabajador, a través de los cuales se puede generar satisfacción e insatisfacción, pueden ser tanto factores internos como externos, según Herzberg (como se citó en Moreno, 2020), la satisfacción repercutirá en la productividad laboral. Asimismo, se considera la satisfacción de necesidades básicas, satisfacción personal e identificación institucional González, Hidalgo, Salazar y Preciado (como se citó en Caicedo, 2019). En referencia a lo detallado, es importante recalcar un aspecto que genera cierto nivel de malestar es el tipo de contrato y el tiempo de permanencia laboral, en comparación a su continuidad y/o estabilidad laboral.

El objetivo específico 5 fue analizar la relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y la productividad laboral, el resultado fue que el 80,3% lo califica en un nivel alto las variables de estudio con una alta correlación ($Rho=,656$). Los resultados obtenidos en Piepp & Ruiz (2019) nos pueden dar un acercamiento de la relación significativa entre el bienestar logrado a través del trabajo y la productividad nivel de correlación directa muy fuerte ($Rho=,990$), realizado en 400 operarios del sector textil (Lima, Perú). Estos hallazgos difieren a Canales (2017) menciona que existe una baja correlación entre las variables de estudio ($Rho=,397$), aplicado en 117 empleados (Callao, Perú).

Se comenta que el bienestar logrado a través del trabajo tiene una correlación directa y fuerte con la productividad laboral, siendo que es importante se sugiere realizar mayores estudios en el sector salud a fin de potencializar la identificación de los trabajadores con la institución, el vínculo de pertinencia demuestra personal más comprometido con la resolución de problemas, por ende, requiere un enfoque de cultura organizacional en el cual se brinde la autonomía y se sientan satisfechos en su lugar de trabajo.

De acuerdo a la base teórica, González, et al. (como se citó en Bustamante et al., 2019) indicó que el bienestar logrado a través del trabajo tiene relación de diversos indicadores, tales como: compromiso, satisfacción de necesidades básicas, utilidad a otras personas, identificación institucional, satisfacción personal y salud. De manera similar, Lumbreras et al. (2020) menciona que para crear bienestar laboral en los trabajadores implica brindar los insumos adecuados para

el desempeño de sus labores, racionalización de la carga laboral, capacitación constante y creación de un clima laboral óptimo para el desempeño de sus funciones. Se reitera la importancia de generar más investigaciones acerca del bienestar laboral que beneficie al trabajador en su puesto de trabajo. La creación de programas de capacitación y mejora en la comunicación (Muñoz et al., 2021).

En conclusión, es importante la retroalimentación, inducción en el puesto de trabajo. Por otro lado, se demuestra disconformidad en la remuneración económica, de acuerdo a su perfil académico, el cual tiene un efecto directo en la percepción del bienestar logrado a través del trabajo. Adicionalmente, es importante seguir fomentando el clima organizacional a fin de promover una cultura de servicio y se afiance el vínculo laboral y personal.

El objetivo específico 6 fue establecer la relación entre el desarrollo personal y la productividad laboral, donde el 53% calificó en un grado alto el desarrollo personal y la productividad con una moderada correlación ($Rho=,560$).

Los resultados estadísticos obtenidos en Rubio (2019) nos dan relevancia a comparar su relación significativa ($Rho=,492$) entre el desarrollo personal y la productividad laboral aplicado en 74 docentes (Chimbote, Perú), siendo que el 48,60% lo considera alto. Por otro lado, González & López (2019) difieren en los resultados de su estudio que el 34,78% perciben su desarrollo personal como bajo aplicado en una muestra de 50 enfermeros (México). De manera similar, Muñoz et al. (2021) manifiesta que el 36,4% lo perciben en un nivel bajo, aplicado en una muestra de 209 docentes (Colombia) y se complementa con la investigación de Galarza et al. (2021) quien evidenció un nivel bajo (56%) en una muestra de 75 trabajadores en el sector transporte (Colombia).

En conclusión, las diferencias se podrían atribuir el entorno sociodemográfico y socio laboral, en el cual la principal diferencia es la aplicación en el sector público en comparación al sector privado, en donde existe una planificación en el desarrollo organizacional y se evidencia la calificación en un nivel alto, no obstante, se debe promover y mejorar las condiciones para el correcto desarrollo personal y fomentar cuadros de reconocimiento en el caso de logros personales.

Según la base teórica, González, et al. (como se citó en Bustamante et al.,

2019) indicó que el bienestar logrado a través del trabajo tiene relación de diversos indicadores, tales como: logro personal y desarrollo de potencialidades. De la misma manera, Lumbreras et al. (2020), mencionó que el desarrollo del personal es un binomio diferenciador en las organizaciones en el cual te da competitividad en el sector, difícil de imitar, siendo un tema relevante a fin de buscar desarrollar las habilidades y potencialidades del equipo de trabajo, González, Hidalgo, Salazar y Preciado (como se citó en Caicedo, 2019) consideró desarrollar logros personales y desarrollo de potencialidades.

En conclusión, debido a la importancia en la cual se ha observado niveles bajo en otras organizaciones, es importante fomentar el desarrollo personal de manera continua, creando políticas de mejora continua en una cultura ágil vinculado al logro de objetivos, donde se fomente la creatividad y se eliminen las barreras burocráticas y las estructuras organizacionales jerárquicas, una cultura de puertas abiertas fomenta la confianza y el desarrollo personal.

El objetivo específico 7 fue identificar la relación entre la administración del tiempo libre y la productividad laboral, el resultado fue medio (52,1%) en la administración del tiempo libre y productividad con una moderada correlación ($Rho=,518$). No existen antecedentes que hayan evaluado la correlación de ambas variables, sin embargo, para profundizar, los resultados estadísticos obtenidos en Rubio (2019) nos dan relevancia a comparar su relación significativa ($Rho=,557$) entre la administración del tiempo libre y la productividad laboral aplicado en 74 docentes (Chimbote, Perú), siendo que el 48,60% lo considera alto. Por otro lado, González & López (2019) difieren en los resultados de su estudio que el 11,04% perciben su administración del tiempo libre como bajo aplicado en una muestra de 50 enfermeros (México). De manera similar, Muñoz et al. (2021) manifiesta que el 45,1% lo perciben en un nivel bajo, aplicado en una muestra de 209 docentes (Colombia) y se complementa con la investigación de Galarza et al. (2021) quien evidenció un nivel bajo (93,3%) en una muestra de 75 trabajadores en el sector transporte (Colombia). Caicedo (2019) concluyó que la gestión del tiempo libre es deficiente en América Latina, debido a que existe una estrecha relación entre las condiciones ambientales y los salarios, por lo que buscan trabajo paralelo, debido a que existe una disminución de su tiempo libre.

Se determina la similitud en todas las investigaciones en la cual una de las dimensiones percibidas por los trabajadores es la administración del tiempo libre, en la cual pueden existir factores como distancia, múltiples ocupaciones, horarios rotativos, reincorporación al puesto laboral, la mayor cantidad de trabajadores en el sector salud son mujeres, independientemente de otros sectores, sin embargo, se considera esta nota para futuras conclusiones, la principal fortaleza del presente estudio es que al ser inédito brinda nuevas fuentes de investigación dando pase a variables que antes de la pandemia no se consideraban importantes.

De acuerdo a la base teórica, se considera importante, las actividades recreativas y cuidado familiar, según González, Hidalgo, Salazar y Preciado (como se citó en Caicedo, 2019). Adicionalmente, Valiente (2020) menciona acerca de la duración del turno de trabajo a fin de mantener un equilibrio personal y laboral. La calidad de vida laboral es la base para el equilibrio personal y profesional González, Hidalgo, Salazar y Preciado (como se citó en Caicedo, 2019). De la misma manera, Martínez, Oviedo y Luna (como se citó en Castellano & López, 2020) indica que las condiciones contribuyen a mejorar la calidad de vida laboral y tienen un impacto en la administración del tiempo libre.

En base a lo encontrado se precisa la importancia del equilibrio personal y profesional, reiterativo en todos los trabajos de investigación a fin de crear programas de bienestar laboral. Adicionalmente, la comunicación es base en todas las áreas para trabajar en equipo y evitar la sobrecarga laboral, siendo que la comunicación tiene mucho componente de ensayo y error es importante el seguimiento de futuribles para un enfoque multidisciplinario.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Sobre el objetivo e hipótesis general, existe una alta correlación de ,630 y un nivel de significancia $p=,000 <0,01$; por lo tanto, existe una alta relación entre la calidad de vida laboral y la productividad.
- Segunda: Se determinó una moderada correlación de ,536 y un nivel de significancia $p=,000 <0,01$; por lo tanto, existe una moderada relación entre el soporte institucional y la productividad.
- Tercera: Se obtuvo una moderada correlación de ,439 y un nivel de significancia $p=,000 <0,01$; por lo tanto, existe una moderada relación entre la seguridad en el trabajo y la productividad.
- Cuarta: Existe una alta correlación de ,639 y un nivel de significancia $p=,000 <0,01$; por lo tanto, existe una alta relación entre la integración al puesto de trabajo y la productividad.
- Quinta: Existe una moderada correlación de ,445 y un nivel de significancia $p=,000 <0,01$; por lo tanto, existe una moderada relación entre la satisfacción para el trabajo y la productividad.
- Sexta: Se determinó una alta correlación de ,656 y un nivel de significancia $p=,000 <0,01$; por lo tanto, existe una alta relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y la productividad.
- Séptima: Existe una moderada correlación de ,560 y un nivel de significancia $p=,000 <0,01$; por lo tanto, existe una moderada relación entre el desarrollo personal y la productividad.
- Octava: Se obtuvo una moderada correlación de ,518 y un nivel de significancia $p=,000 <0,01$; por lo tanto, existe una moderada relación entre la administración del tiempo libre y la productividad.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Considerando los resultados hallados en el presente estudio, se recomienda al director de la clínica, que tome pleno conocimiento de los resultados a fin de mejorar la calidad de vida laboral y crear un compromiso genuino de todos los intervinientes.
- Segunda: La gerencia administrativa debería tomar nota en mejorar la productividad laboral, teniendo en consideración los factores psicosociales, así como la importancia de la aplicación del instrumento en otras áreas para la correcta comparación. Adicionalmente, involucrar a los líderes de la alta gerencia a fin de ser parte del diagnóstico situacional.
- Tercera: La gerencia de gestión y desarrollo humano, debería tener en consideración la correlación entre la calidad de vida laboral y productividad laboral a fin de promover una cultura de calidad. De la misma manera, trabajar la gestión del cambio con la oficina de proyectos y empoderar a los mandos medios que acompañen a los trabajadores, a fin de alcanzar los objetivos.
- Cuarta: Se recomienda al personal profesional de la clínica, participar de manera activa en los talleres desarrollados para fomentar la calidad de vida laboral, a fin de impactar en la productividad laboral, siendo importante generar experiencias que contribuyan a la formación de la cultura organizacional.
- Quinta: La unidad de proyectos y el personal interesado se recomienda realizar diversas investigaciones que impacten al personal, a fin de desarrollar la cultura organizacional que impacte de manera positiva y sostenida en el desempeño de los profesionales de salud, asimismo liderar los procesos de cambios.
- Sexta: Se recomienda a los investigadores que sigan profundizando el análisis también en el área administrativa, considerando otros indicadores de evaluación, de acuerdo a la personalización de cada área en mención.

REFERENCIAS

- Alarcon, Y., y Astuñague, J. (2018). *Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería, hospital Goyeneche. Arequipa* [Tesis profesional, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asto, Y. (2021). *Satisfacción laboral y productividad en el servicio de enfermería del centro de salud Chilca, Huancayo* [Tesis profesional, Universidad Señor de Sipan]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9199/Asto%20Huarcaya%2C%20Yaritza%20Lisette.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baldeón, W. (2018). *Situación de estrés y productividad laboral en profesionales del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22123>
- Beach, W. (2019). Productivity in the Global Value Chain World. *Atlantic Economic Journal*, 47(4), 381–388. <https://doi.org/10.1007/s11293-019-09641-6>
- Bustamante, M., Álvarez, A., Villalobos, M., & Lucero, M. I. (2019). Perception of the quality of work life of the workers at family health centers of the central zone of Chile. *Publicado Información Tecnológica*, Vol.31(3), 65–74. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>
- Pérez, D., Caballero, D., Bello, H., Noriega, D., Palomar N., Roche, A., Roche, E., Córdova A. (2022). Professional Quality of Life of Healthcare Workers in Hospital Emergency Departments. *Behav. Sci.* 2022, 12, 188. <https://doi.org/10.3390/bs12060188>
- Caicedo, H. (2019). Quality of working life in health workers in Latin American countries: a meta-analysis. *SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión*, 11(2), 41–62. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Caicho, Y. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S “Mariscal Cáceres”, SJL – 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64773/Caicho_VY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Calderón, A. (2019). *Gestión de los riesgos psicosociales laborales en el contexto de la COVID-19*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-411-433.pdf>
- Campillo, L., Ortiz Luis, E., Coronell, R., Hamburger, K., & Orozco, E. (2019). Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): a correlational study. *Revista Latinoamericana de Hipertension; Caracas, Tomo 14, N.º 2*, 187–193. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/incidencia-del-clima-organizacional-en-la/docview/2246152421/se-2>
- Canales, A. (2017). *Bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3194/Canales_PAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castellano, N., & López, E. (2020). Comparative study of the components of quality of working life. *Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Córdoba Córdoba, Argentina*. "Visión de futuro", Volumen N° 25, Pág. 75-90. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. 8ª ed. México: McGraw -Hill interamericana.
- Cruz, L. (2022). *Motivación y calidad laboral del personal de salud del servicio de Emergencia - Hospital Regional de Tumbes, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86077/Cruz_PBL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávalos, C. (2020). *Absentismo laboral y productividad del área crítica de un hospital castrense, Bellavista-2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49946/D%20c3%a1valos_HCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Galarza, A., Gomez, L., & Ordonez, C. (2021). Quality of life at work and sociodemographic aspects in workers reinstated in a Rapid Transit Bus company. *Cuadernos De Administracion-Universidad Del Valle*, 37(69), 1–12. <https://doi.org/10.25100/cdea.v37i69.10695>
- Gómez, J., García, J., & Gallego, M.(2019). Efficiency and productivity of the health systems of the countries of the European Union. *Studies of Applied Economics*, 37(2), 196–215. <https://doi.org/10.25115/EEA.V37I2.2613>
- González, M., & López, M.(2019). Quality of life in the work of nursing staff in health service clinics. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9(1):e-6418(2019). doi: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.6418>
- Grimani, A., Aboagye, E., & Kwak, L. (2019). The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions in improving productivity, work performance and workability: a systematic review. *BMC Public Health* (2019) 19:1676. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-8033-1>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición* (6th ed.). McGRAW-HILL / Interamericana. Editores, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, D. (2018). *Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12937/Herrera_DDS.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Khansa, W., Haddad, C., Hallit, R., Akel, M., Obeid, S., Haddad, G., Soufia, M., Kheir, N., Abi Elias Hallit, C., Houry, R., Salameh, P., & Hallit, S. (2020). Interaction between anxiety and depression on suicidal ideation, quality of life, and work productivity impairment: Results from a representative sample of the Lebanese population. *Perspectives in Psychiatric Care*, 56(2), 270–279. <https://doi.org/10.1111/ppc.12423>
- Laura, R. (2022). *Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el trabajo en enfermeras de un instituto de salud, Lima 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83902/Lau>

ra_ORM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). Quality of work life and work performance in doctors of the Mexican institute of social security of well-being, in the state of Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum. Abril*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>
- López, R., & Pomasoncco, E. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores Red Salud Huamanga 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28683/lopez_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lozano, A. (2020). Impact of the Coronavirus epidemic (COVID-19) on the mental health of health workers and general population in China. *Rev Neuropsiquiatr*, 83(1), 51–56. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A., & Cortez, H. (2020). Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management. *Salud Pública de México*, 62(1), 87–95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Masaldzhyska, S. (2019). The influence of managers emotional intelligence on their work performance in business organizations (Empirical Study). *Trakia Journal of Sciences*, 17(2), 125–134. <https://doi.org/10.15547/TJS.2019.02.005>
- Mero, J. (2021). *Calidad de vida laboral y productividad en los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71178/Mero_QJH-SD.pdf?sequence=1
- MINSA. (2020). *Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 (R.M. N° 180-2020-MINSA)*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Morales, L. (2021). *Ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería en el área de emergencia de un hospital en Lima-2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70490>
- Moreno, E. (2020). *Satisfacción laboral en trabajadores de un centro médico particular de Lima, 2020* [Tesis profesional, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79673/Moreno_REP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, D., Montero, C., Matabanchoy, S., & Zambrano, C. (2021). *Quality of life at work in university teachers. REDIPE 11 (6): 110-124* <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1841/1784>
- Nascimento, T., & Pestana, G. (2019). Improving efficiency in organizations by monitoring stress and promoting awareness and wellbeing at the workplace. *Proceedings of the European Conference on Knowledge Management, ECKM, 2*, 1197–1204. <https://doi.org/10.34190/KM.19.165>
- Nazario, E. (2022). *Gestión de recursos humanos y productividad laboral en un hospital pediátrico durante una pandemia* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83819/Nazario_FEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OIT. (2020). *Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Paredes, T. (2020). *Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de tres establecimientos de salud nivel I–3 Micro Red Trujillo, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51447/Paredes_LTM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Piepp, G., & Ruiz, M. (2019). *Cultura organizacional, Productividad y Bienestar laboral en trabajadores de una empresa de San Juan de Lurigancho, Lima 2018* [Tesis profesional, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41394/Piepp_CG_RUIZ_VM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quintana, M. O., Paravic, T., & Sáez, K. (2015). Perceived Quality of life at work according to level of care and nurse category. *Ciencia y Enfermería, XXI (3)*(49–62). <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000300005>

- Rubio, C. (2019). *Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39312/Rubio_GCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, L.(2018). *Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36113>
- Salgado, J., & Moscoso, S. (2022). Cross-cultural Evidence of the Relationship between Subjective Well-being and Job Performance: A Meta-analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(1)(27–42). <https://doi.org/10.5093/jwop2022a3>
- Santiago, C. (2020). Quality of Work Life in a COVID-19 Environment. Relationship and Impact Regarding Organizational Performance. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (91). <https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
- Supo, F., & Cavero, H. (2014). *Fundamentos teóricos y procedimentales de la investigación científica en ciencias sociales. Cómo diseñar y formular una tesis de Maestría y Doctorado* (F. Supo (ed.)). <https://www.felipesupo.com/wp-content/uploads/2020/02/Fundamentos-de-la-Investigación-Científica.pdf>
- Tantaruna, M. (2021). *Satisfacción laboral y productividad en el cuerpo médico del Hospital Villa EsSalud Mongrut, Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73597/Tantaruna_DMY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Tellez, C., & Tellez, C. (2022). Mental health challenges for the fourth industrial revolution in colombian companies. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, Vol. XXIII, 9–25. DOI: <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.211>
- Hansel, T. C., Saltzman, L. Y., Melton, P. A., Clark, T. L., & Bordnick, P. S. (2022). COVID-19 behavioral health and quality of life. *Scientific Reports*, 12(1),

1–10. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-05042-z>

Valiente, V. (2020). *Programa de gestión del talento humano y productividad de enfermeros en un hospital público Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51642/Valiente_MV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vara, A. (2015). *7 pasos para la elaborar una tesis*. Lima: editorial macro.

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*, documentos de proyectos (LC/TS 2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (1)

Variables	Dimensiones	Ítems	Indicadores	Puntuación	Puntaje			
Vx: Calidad de Vida Laboral	Soporte institucional	6,28,50	Supervisión y evaluación del trabajo	Likert	Baja (≤ 191 puntos) Media (de 192 a 227 puntos) Alta (≥ 228 puntos)			
		26,27	Proceso del trabajo					
		44,45,46,48,49	Apoyo e interés de los superiores					
		47,51	Reconocimiento de superiores					
		19,52	Trato					
	Seguridad en el trabajo	5,11	Condiciones de trabajo			0 Nada satisfecho	1 hasta 24	
		7,8,29	Salario			1 Poco satisfecho		
		30,31	Insumos de trabajo			2 Regularmente satisfecho		
		9,10,61,63,72	Derechos del trabajador			3 Satisfecho		
		12,13,33	Capacitaciones			4 Muy satisfecho		
	Integración al puesto de trabajo	18,39,41,42,43	Interrelaciones personales			0 Nunca	25 hasta 62	
		37,40	Motivación			1 Casi nunca		
		32,36,65	Pertinencia			2 Algunas veces		
	Satisfacción para el trabajo	2,3,4	Dedicación al trabajo			3 Casi siempre	63 hasta 72	
		14	Orgullo por la institución			4 Siempre		
		1	Tipo de contrato			0 Nada de acuerdo		
		20	Autonomía			1 En desacuerdo		
		21	Renacimiento laboral			2 Más o menos de acuerdo		
		15,16,17,22	Autovaloración			3 De acuerdo		
	Bienestar logrado a través del trabajo	73	Compromiso			4 Totalmente de acuerdo	73 hasta 74	
		71,62,23,24	Satisfacción de necesidades básicas			0 Nulo compromiso		
		35	Utilidad a otras personas			1 Poco comprometido		
		34,66	Identificación institucional			2 Regularmente comprometido		
		38	Satisfacción personal			3 Comprometido		
	Desarrollo personal	54,67,69,70,74	Logros personales			4 Total comprometido		
		53,64,68	Desarrollo de potencialidades					
	Administración del tiempo libre	55	Actividades recreativas					
		56,57,58	Cuidado familiar					
			25			Equilibrio entre trabajo y vida familiar		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (2)

Variables	Dimensiones	Items	Indicadores	Puntuación	Puntaje		
Vy: Productividad Laboral	Eficiencia	1-9	Programación de Actividades	Likert		Baja (20-46)	
			Grado de Capacidad laboral				Media (47-73)
			Disponibilidad de recursos				Alta (74-100)
	Eficacia	10-16	Nivel de colaboración en el trabajo	1 Nunca	1 hasta 20		
			Cumplimiento de objetivos	2 Casi nunca			
				3 Algunas veces			
				4 Casi siempre			
		5 Siempre					
	Efectividad	17-20	Nivel de calidad				
			Valoración continua				

ANEXO 2
FICHA TÉCNICA (1)

Datos Generales

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO CVT-GOHISALO

Autor: González et al., adaptado por Laura (2022)

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83902>

Validez del autor: La validez del instrumento: Se midió mediante la validez de contenido, la misma que tuvo por finalidad recoger las opiniones y sugerencias de expertos con grados académicos de maestro o doctor. En este procedimiento cada experto emitió un juicio valorativo de un conjunto de aspectos referidos al cuestionario sobre calidad de vida laboral. El rango de los valores osciló de 0 a 100%. Teniendo en cuenta que el puntaje de los juicios emitidos por cada experto fue de 100%, se consideró el calificativo como indicador de que el cuestionario sobre calidad de vida laboral, reunía la categoría de adecuado en el aspecto evaluado.

Confiabilidad del autor: El cálculo de la confiabilidad por el método de consistencia interna, se utiliza el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Para lo cual se siguieron los siguientes pasos: primero, se determinó una muestra piloto de 30 sujetos, a quienes se les aplicó el instrumento, para determinar el grado de confiabilidad, segundo, se estimó el coeficiente de confiabilidad para los instrumentos, por el método de consistencia interna, el cual consiste en hallar la varianza de cada pregunta, en este caso se halló las varianzas de las preguntas, según el instrumento, tercero, se sumó los valores obtenidos, se halló la varianza total y se estableció el nivel de confiabilidad existente. Para lo cual se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, calidad de vida laboral presentó una fiabilidad de 0.96.

FICHA TÉCNICA (2)

Datos Generales

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Productividad laboral.

Autor: Zapata (2018) adaptado de Velásquez (2019)

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49946>

Validez del autor: La validez del instrumento se midió mediante la validez de contenido, la misma que tuvo por finalidad recoger las opiniones y sugerencias de expertos con grados académicos de maestro o doctor. En este procedimiento cada experto emitió un juicio valorativo de un conjunto de aspectos referidos al cuestionario sobre productividad laboral. El rango de los valores osciló de 0 a 100%, se consideró al calificativo como indicador de que el cuestionario sobre productividad laboral, reunía la categoría de adecuado en el aspecto evaluado.

Confiabilidad del autor: El cálculo de la confiabilidad por el método de consistencia interna, se utiliza el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Para lo cual se siguieron los siguientes pasos: primero, se determinó una muestra piloto de 30 sujetos, para determinar el grado de confiabilidad, segundo, se estimó el coeficiente de confiabilidad para los instrumentos, por el método de consistencia interna, el cual consiste en hallar la varianza de cada pregunta, según el instrumento, tercero, se sumó los valores obtenidos, se halló la varianza total y se estableció el nivel de confiabilidad existente. Para lo cual se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, productividad laboral presentó una fiabilidad de 0.90.

ANEXO 3
INSTRUMENTO (1)

Validado por: Lic. Stefany Ross Cruzado Pérez
Lugar: Universidad César Vallejo
Fecha de aplicación: 16/05/2022
Objetivo: Recoger información sobre la variable "Calidad de vida laboral".
Administrado a: 117 trabajadores de salud entre profesionales y técnicos
Tiempo: 20 minutos.

CUESTIONARIO CVT-GOHISALO

Estimado (a) trabajador con la presente encuesta pretendemos obtener información para fines exclusivamente académicos, su aporte es muy importante por lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considera en cada caso.

Área de Trabajo (Departamento):

Emergencia () Obstetricia (sala de partos) () Centro quirúrgico (sala de operaciones)
() Hospitalización () Farmacia () Otros ()

Sexo:

Femenino () Masculino ()

Estado civil

Soltero (a) () Casado (a) () Conviviente ()

Grado académico

Bachiller () Profesional Licenciado () Profesional Técnico () Especialidad () Otros
()

Edad:

Menos de 26 años () Entre 26 y 35 años ()

Entre 36 y 45 años () Entre 46 y 55 años () Más de 55 años ()

Tiempo de labor en el centro de trabajo

Menos de 1 año () Entre 1 a 3 años () Más de 4 años ()

Nivel de responsabilidad

Profesionales con personal a cargo () Profesionales sin personal a cargo ()

Escala valorativa:

0	1	2	3	4
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Regularmente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

N°	Ítems	CALIFICACIÓN				
		0	1	2	3	4
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es					
6	El grado de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es					
7	El grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es					
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones de salud que conozco me siento					
9	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es					
10	El grado de satisfacción que tengo con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución es					
11	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, etc.) es					
12	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es					
13	El grado de satisfacción que tengo por el tipo de capacitación que recibo de parte de la institución es					
14	El grado de satisfacción que tengo por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones de salud que conozco), es					
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi grado de satisfacción es					
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades y potenciales en este trabajo es					
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es					
19	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es					
20	La satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es					

21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22	El grado de satisfacción que tengo ante mí desempeño como profesional en este trabajo es					
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					

Los siguientes ítems se contestan en escala de frecuencia, utilizando la siguiente escala:

0	1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

25	La necesidad de llevar trabajo a mi casa se presenta					
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales diarias					
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales diarias es la requerida					
32	¿Con qué frecuencia en mi institución se respetan mis derechos laborales?					
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					

40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos (problemas) que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43	Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores					
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54	Recibo de parte de mis compañeros o usuarios de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					

61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					

En los siguientes ítems deberá de contestar su grado de acuerdo, utilizando la siguiente escala:

0	1	2	3	4
Nada de acuerdo	En desacuerdo	Más o menos de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

63	Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias					
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma institución					

En los siguientes ítems deberá de contestar su grado de compromiso, usando la siguiente escala:

0	1	2	3	4
Nulo compromiso	Poco compromiso	Regularmente comprometido	Comprometido	Total compromiso

73	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es					
74	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es					

ANEXO 3
INSTRUMENTO (2)

Validado por: Lic. Stefany Ross Cruzado Pérez
Lugar: Universidad César Vallejo
Fecha de aplicación: 16/05/2022
Objetivo: Recoger información sobre la variable "Productividad Laboral".
Administrado a: 117 trabajadores de salud entre profesionales y técnicos
Tiempo: 10 minutos.

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Área de Trabajo (Departamento):

Emergencia () Obstetricia (sala de partos) () Centro quirúrgico (sala de operaciones) () Hospitalización () Farmacia () Otros ()

Sexo:

Femenino () Masculino ()

Estado civil

Soltero (a) () Casado (a) () Conviviente ()

Grado académico

Bachiller () Profesional Licenciado () Profesional Técnico () Especialidad ()

Otros ()

Edad:

Menos de 26 años () Entre 26 y 35 años ()

Entre 36 y 45 años () Entre 46 y 55 años () Más de 55 años ()

Tiempo de labor en el centro de trabajo

Menos de 1 año () Entre 1 a 3 años () Más de 4 años ()

Nivel de responsabilidad

Profesionales con personal a cargo () Profesionales sin personal a cargo ()

Escala valorativa

Código	Categoría
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar.					
2	Dispone de criterios de evaluación priorizando según necesidades.					
3	Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.					
4	Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.					
5	Las atenciones que usted realiza son acordes a los criterios de calidad de atención.					
6	Usted, realiza de manera clara y oportuna el registro en la historia clínica.					
7	Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.					
8	Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.					
9	Hace uso de insumos de la institución de manera correcta evitando su deterioro.					
10	Las interacciones con los clientes durante su desempeño laboral son adecuadas.					
11	Usted consulta e investiga manuales que tengan relación con trabajo.					
12	Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.					
13	Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.					
14	Usted conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.					
15	Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución.					
16	Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.					

17	En ausencia de su inmediato superior, usted asume responsabilidad.					
18	Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución.					
19	Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la Institución.					
20	Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado.					

ANEXO 4
CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN

Dirigido a:

.....
A través de la presente, se solicita su gentil autorización para ser parte de este estudio que lleva por título Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022.

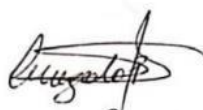
Tiene como objetivo principal, determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la productividad laboral de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022.

Por lo expuesto en líneas anteriores es fundamental su participación y se necesita su consentimiento informado.

Al ser parte de esta investigación deberá leer con detenimiento cada ítem del cuestionario y responder con sinceridad. Este procedimiento durará aproximadamente 30 minutos.

La información recabada será procesada de forma anónima, y privada. Los datos serán confidenciales y serán utilizados únicamente para este estudio, si tiene alguna inquietud durante el desarrollo del cuestionario siéntase libre de preguntar, del mismo modo es libre de retirarse en cualquier momento al ser libre y voluntario.

Agradecemos su participación.



Stefany Ross Cruzado Pérez

STEFANY ROSS CRUZADO PÉREZ

D.N.I 46138687

ANEXO 5
JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Soporte institucional							
1	El grado de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es	X		X		X		
2	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	X		X		X		
3	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	X		X		X		
4	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	X		X		X		
5	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	X		X		X		
6	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	X		X		X		
9	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	X		X		X		
10	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	X		X		X		
11	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	X		X		X		

12	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	X		X		X		
13	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es	X		X		X		
14	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	X		X		X		
	Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es	X		X		X		
16	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, etc.) es	X		X		X		
17	El grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	X		X		X		
18	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones de salud que conozco me siento	X		X		X		
19	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	X		X		X		
20	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales diarias	X		X		X		
21	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales diarias es la requerida	X		X		X		
22	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es	X		X		X		
23	El grado de satisfacción que tengo con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución es	X		X		X		
24	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	X		X		X		

25	Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias	X		X		X		
26	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma institución	X		X		X		
27	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es	X		X		X		
28	El grado de satisfacción que tengo por el tipo de capacitación que recibo de parte de la institución es	X		X		X		
29	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	X		X		X		
	Integración al puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
30	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	X		X		X		
31	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	X		X		X		
32	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	X		X		X		
33	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	X		X		X		
34	Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	X		X		X		
35	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	X		X		X		
36	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos (problemas) que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	X		X		X		

37	¿Con qué frecuencia en mi institución se respetan mis derechos laborales?	X		X		X		
38	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
39	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	X		X		X		
	Satisfacción para el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
40	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	X		X		X		
41	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	X		X		X		
42	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	X		X		X		
43	El grado de satisfacción que tengo por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones de salud que conozco), es	X		X		X		
44	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	X		X		X		
45	La satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es	X		X		X		
46	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	X		X		X		
47	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi grado de satisfacción es	X		X		X		
48	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades y potenciales en este trabajo es	X		X		X		
49	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	X		X		X		
50	El grado de satisfacción que tengo ante mí desempeño como profesional en este trabajo es	X		X		X		

	Bienestar logrado a través del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
51	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es	X		X		X		
52	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	X		X		X		
53	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	X		X		X		
54	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	X		X		X		
55	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	X		X		X		
56	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X		X		X		
57	Me siento identificado con los objetivos de la institución	X		X		X		
58	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	X		X		X		
59	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	X		X		X		
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	X		X		X		
61	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	X		X		X		
	Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
62	Recibo de parte de mis compañeros o usuarios de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	X		X		X		

63	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	X		X		X		
64	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	X		X		X		
65	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	X		X		X		
66	El grado de compromiso que siento hacia e l logro de los objetivos de la institución es	X		X		X		
67	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	X		X		X		
68	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	X		X		X		
69	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	X		X		X		
	Administración del tiempo libre	Si	No	Si	No	Si	No	
70	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	X		X		X		
71	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	X		X		X		
72	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	X		X		X		
73	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	X		X		X		
74	La necesidad de llevar trabajo a mi casa se presenta	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: BARRANTES RIOS EDMUNDO JOSE DNI: 25651955

Especialidad del validador: METODOLOGO UPT.....

30 de Mayo del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Mg. Ing. Edmundo José Barrantes Ríos.....
DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERIA Y
ARQUITECTURA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficiencia							
1	Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar.	X		X		X		
2	Dispone de criterios de evaluación priorizando según necesidades.	X		X		X		
3	Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.	X		X		X		
5	Las atenciones que usted realiza son acordes a los criterios de calidad de atención.	X		X		X		
6	Usted, realiza de manera clara y oportuna el registro en la historia clínica.	X		X		X		
7	Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.	X		X		X		
8	Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.	X		X		X		
9	Hace uso de insumos de la institución de manera correcta evitando su deterioro.	X		X		X		

	Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las interacciones con los clientes durante su desempeño laboral son adecuadas.	X		X		X		
11	Usted consulta e investiga manuales que tengan relación con trabajo.	X		X		X		
12	Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.	X		X		X		
13	Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.	X		X		X		
14	Usted conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.	X		X		X		
15	Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución.	X		X		X		
16	Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	X		X		X		
	Efectividad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En ausencia de su inmediato superior, usted asume responsabilidad.	X		X		X		
18	Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución.	X		X		X		
19	Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la Institución.	X		X		X		
20	Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: BARRANTES RIOS EDMUNDO JOAÉ DNI: 25651955

Especialidad del validador: METODÓLOGO UPT...

ORCID:.....

30 de Mayo del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Ing. Edmundo José Barrantes Ríos
DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERIA Y
ARQUITECTURA

Firma del Experto validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Soporte institucional							
1	El grado de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es		x		x		x	Es qué...
2	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	x		x		x		
3	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	x		x		x		
4	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	x		x		x		
5	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	x		x		x		
6	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	x		x		x		
7	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	x		x		x		
8	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	x		x		x		
9	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	x		x		x		
10	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo mi jefe está en disposición de apoyarme	x		x		x		
11	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	x		x		x		
12	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	x		x		x		
13	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es	x		x		x		

14	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	x		x		x		
	Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es							¿Es para Completar frases?
16	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, etc.) es							¿Tiene la consigna?
17	El grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es							
18	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones de salud que conozco me siento							
19	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	x		x		x		
20	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales diarias	x		x		x		
21	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales diarias es la requerida	x		x		x		
22	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es							
23	El grado de satisfacción que tengo con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución es							
24	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	x		x		x		
25	Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) sedan en base a currículum y no a influencias	x		x		x		
26	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de m institución, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma institución	x		x		x		

27	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es							
28	El grado de satisfacción que tengo por el tipo de capacitación que recibo de parte de la institución es							
29	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	x		x		x		
	Integración al puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
30	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es							
31	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	x		x		x		
32	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	x		x		x		
33	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas cuando tengo dificultad para cumplirlas	x		x		x		
34	Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	x		x		x		
35	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	x		x		x		
36	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos (problemas) que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	x		x		x		
37	¿Con qué frecuencia en mi institución se respetan mis derechos laborales?							Dentro de la escala de Likert, es una pregunta ?

38	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con miscompañeros de trabajo	x		x		x		
39	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	x		x		x		
	Satisfacción para el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
40	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	x		x		x		
41	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	x		x		x		
42	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es							
43	El grado de satisfacción que tengo por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones de salud que conozco), es							
44	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	x		x		x		
45	La satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es							
46	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	x		x		x		
47	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución mi grado de satisfacción es							
48	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades y potenciales en este trabajo es							
49	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es							
50	El grado de satisfacción que tengo ante mi desempeño como profesional en este trabajo es							

	Bienestar logrado a través del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
51	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es							
52	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	x		x		x		
53	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	x		x		x		
54	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	x		x		x		
55	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es							
56	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?							
57	Me siento identificado con los objetivos de la institución	x		x		x		
58	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	x		x		x		
59	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	x		x		x		
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	x		x		x		
61	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	x		x		x		
	Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
62	Recibo de parte de mis compañeros o usuarios de la institución muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	x		x		x		

63	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	x		x		x	
64	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	x		x		x	
65	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	x		x		x	
66	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es						
67	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	x		x		x	
68	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	x		x		x	
69	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	x		x		x	
	Administración del tiempo libre	Si	No	Si	No	Si	No
70	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	x		x		x	
71	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	x		x		x	
72	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	x		x		x	
73	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	x		x		x	
74	La necesidad de llevar trabajo a mi casa se presenta	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

La redacción para completar o en interrogación podría confundir la selección de las alternativas de la escala de Likert

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

Apellidos y nombres del juez validador: Espichán Espinoza Zaida Lilian DNI: 07022016

Especialidad del validador: Psicólogo

ORCID: **0000-0002-5489-4471**

05 de junio de 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficiencia							
1	Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar	x		x		x		
2	Dispone de criterios de evaluación priorizando según necesidades.	x		x		x		
3	Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
4	Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.	x		x		x		
5	Las atenciones que usted realiza son acorde a los criterios de calidad de atención.	x		x		x		
6	Usted, realiza de manera clara y oportuna el registro en la historia clínica.	x		x		x		
7	Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.	x		x		x		
8	Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.	x		x		x		
9	Hace uso de insumos de la institución de manera correcta evitando su deterioro.	x		x		x		

	Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las interacciones con los clientes durante su desempeño laboral son adecuadas.	x		x		x		
11	Usted consulta e investiga manuales que tengan relación con trabajo.	x		x		x		
12	Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.	x		x		x		
13	Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.	x		x		x		
14	Usted conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.	x		x		x		
15	Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución.	x		x		x		
16	Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	x		x		x		
	Efectividad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En ausencia de su inmediato superior, usted asume responsabilidad.	x		x		x		
18	Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución.	x		x		x		
19	Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la Institución.	x		x		x		
20	Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Espichán Espinoza Zaida Lilian DNI: 07022016

Especialidad del validador: Psicóloga ORCID: 0000-0002-5489-4471

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

05 de junio de 2022



Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Soporte institucional							
1	El grado de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es	✓		✓			✓	Mejorar la claridad de la 2da parte
2	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	✓		✓		✓		
3	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	✓		✓		✓		
4	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
6	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	✓		✓		✓		
7	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	✓		✓		✓		
8	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	✓		✓		✓		
9	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	✓		✓		✓		
10	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	✓		✓		✓		
11	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	✓		✓		✓		

12	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	✓		✓			✓	Mejorar la claridad
13	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es	✓		✓		✓		
14	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	✓		✓		✓		
	Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es	✓		✓			✓	para realizar un seguridad mi trabajo
16	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, etc.) es	✓		✓		✓		
17	El grado de satisfacción con respecto al <u>salario</u> que tengo es		✓		✓		✓	Seguridad ≠ Salario
18	Comparando mi <u>pago</u> con el que se recibe por la misma función en otras instituciones de salud que conozco me siento	✓		✓		✓		
19	Considero que mi <u>salario</u> es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	✓		✓		✓		
20	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales diarias	✓		✓		✓		
21	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales diarias es la requerida	✓		✓		✓		
22	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es	✓		✓		✓		
23	El grado de satisfacción que tengo con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución es	✓		✓		✓		
24	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	✓		✓		✓		

25	Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias	✓		✓		✓		
26	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma institución	✓		✓		✓		
27	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es	✓		✓		✓		
28	El grado de satisfacción que tengo por el tipo de capacitación que recibo de parte de la institución es	✓		✓		✓		
29	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	✓		✓		✓		
	Integración al puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
30	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	✓		✓		✓		
31	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	✓		✓		✓		
32	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	✓		✓		✓		
33	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	✓		✓		✓		
34	Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	✓		✓		✓		
35	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	✓		✓		✓		
36	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos (problemas) que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	✓		✓		✓		

37	¿Con qué frecuencia en mi institución se respetan mis derechos laborales?	✓		✓		✓		
38	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
39	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	✓		✓		✓		
	Satisfacción para el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
40	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	✓		✓		✓		
41	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	✓		✓		✓		
42	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	✓		✓		✓		
43	El grado de satisfacción que tengo por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones de salud que conozco), es	✓		✓		✓		
44	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	✓		✓		✓		
45	La satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es	✓		✓		✓		
46	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	✓		✓		✓		
47	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi grado de satisfacción es	✓		✓		✓		
48	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades y potenciales en este trabajo es	✓		✓		✓		
49	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	✓		✓		✓		
50	El grado de satisfacción que tengo ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	✓		✓		✓		

Bienestar logrado a través del trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
51	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es	✓		✓		✓		
52	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	✓		✓		✓		
53	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	✓		✓		✓		
54	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	✓		✓		✓		
55	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	✓		✓		✓		
56	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	✓		✓		✓		
57	Me siento identificado con los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
58	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	✓		✓		✓		
59	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	✓		✓		✓		
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	✓		✓		✓		
61	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	✓		✓		✓		
Desarrollo personal		Si	No	Si	No	Si	No	
62	Recibo de parte de mis compañeros o usuarios de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	✓		✓		✓		

63	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	✓		✓		✓		
64	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	✓		✓		✓		
65	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	✓		✓		✓		
66	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es	✓		✓		✓		
67	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	✓		✓		✓		
68	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	✓		✓		✓		
69	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	✓		✓		✓		
	Administración del tiempo libre	Si	No	Si	No	Si	No	
70	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	✓		✓		✓		
71	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	✓		✓		✓		
72	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	✓		✓		✓		
73	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	✓		✓		✓		
74	La necesidad de llevar trabajo a mi casa se presenta	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Párraga Rosado Yvette Jessica DNI: 10308632

Especialidad del validador: Magistro en Gerencia de Servicios de Salud ORCID:

...31...de Mayo del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CLINICA MONTEFIORI


Yvette J. Párraga Rosado
Director Médico
CMP: 42001

Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficiencia							
1	Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar.	✓		✓		✓		
2	Dispone de criterios de evaluación priorizando según necesidades.	✓		✓		✓		
3	Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.	✓		✓		✓		
5	Las atenciones que usted realiza son acordes a los criterios de calidad de atención.	✓		✓		✓		
6	Usted, realiza de manera clara y oportuna el registro en la historia clínica.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.	✓		✓		✓		
9	Hace uso de insumos de la institución de manera correcta evitando su deterioro.	✓		✓		✓		

Eficacia		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las interacciones con los clientes durante su desempeño laboral son adecuadas.	✓		✓		✓		
11	Usted consulta e investiga manuales que tengan relación con trabajo.	✓		✓		✓		
12	Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.	✓		✓		✓		
13	Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.	✓		✓		✓		
14	Usted conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.	✓		✓		✓		
15	Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución.	✓		✓		✓		
16	Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	✓		✓		✓		
Efectividad		Si	No	Si	No	Si	No	
17	En ausencia de su inmediato superior, usted asume responsabilidad.	✓		✓		✓		
18	Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución.	✓		✓		✓		
19	Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la Institución.	✓		✓		✓		
20	Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Párraga Rosado Yvette J. S. S. C...... DNI: 10308632.....

Especialidad del validador: Magister en Gerencia de Servicios de Salud..... ORCID:.....

31.....de Mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CLINICA MONTEFIORI


Yvette J. Párraga Rosado
Director Médico
CMP: 42001



Firma del Experto validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Soporte institucional							
1	El grado de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es	/		/			/	Cambiar palabras proceso
2	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	/		/		/		
3	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo		/		/		/	
4	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	/		/			/	Aclarar cómo
5	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	/		/		/		
6	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	/		/		/		
7	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	/		/		/		
8	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	/		/			/	Poner un ejemplo para aclarar
9	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	/		/		/		
10	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	/		/		/		
11	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	/		/		/		

12	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	/		/		/		
13	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es	/		/		/		Tendrás opinión?
14	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	/		/		/		
	Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es	/		/		/		Colocar las variables a responder
16	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, etc.) es	/		/		/		
17	El grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	/		/		/		No pertenezco a este rubro
18	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones de salud que conozco me siento	/		/		/		No pertenezco a Seguridad
19	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	/		/		/		No pertenezco a este rubro
20	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales diarias	/		/		/		
21	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales diarias es la requerida	/		/		/		
22	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es	/		/		/		Definir opciones
23	El grado de satisfacción que tengo con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución es	/		/		/		
24	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	/		/		/		

25	Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	El grado de satisfacción que tengo por el tipo de capacitación que recibo de parte de la institución es	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Integración al puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
30	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos (problemas) que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37	¿Con qué frecuencia en mi institución se respetan mis derechos laborales?	/		/		/		
38	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	/		/		/		
39	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	/		/		/		
	Satisfacción para el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
40	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	/		/		/		
41	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	/		/		/		
42	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	/		/		/		
43	El grado de satisfacción que tengo por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones de salud que conozco), es	/		/		/		
44	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	/		/		/		
45	La satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es	/		/		/		
46	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	/		/		/		
47	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi grado de satisfacción es	/		/		/		
48	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades y potenciales en este trabajo es	/		/		/		
49	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	/		/		/		
50	El grado de satisfacción que tengo ante mí desempeño como profesional en este trabajo es	/		/		/		

Bienestar logrado a través del trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
51	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es	/		/		/		
52	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	/		/		/		
53	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	/		/		/		
54	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	/		/		/		
55	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	/		/		/		
56	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	/		/		/		
57	Me siento identificado con los objetivos de la institución	/		/		/		
58	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	/		/		/		
59	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	/		/		/		
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	/		/		/		
61	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	/		/		/		
Desarrollo personal		Si	No	Si	No	Si	No	
62	Recibo de parte de mis compañeros o usuarios de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	/		/		/		

63	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	/		/		/	
64	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	/		/		/	
65	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	/		/		/	
66	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es	/		/		/	
67	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	/		/		/	
68	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	/		/		/	
69	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	/		/		/	
	Administración del tiempo libre	Si	No	Si	No	Si	No
70	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	/		/		/	
71	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	/		/		/	
72	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	/		/		/	
73	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	/		/		/	
74	La necesidad de llevar trabajo a mi casa se presenta	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Marcelo Chachi Jesús Ángel DNI: 42017734

Especialidad del validador: Médico con especialidad ORCID:
Administración en Salud
- Máster de Administración de
Empresas de Salud.

31.....de Mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



CLINICA MONTEFIORI
.....
Dr. Jesús Marcelo Chachi
SUB DIRECTOR MÉDICO
CMP: 65623 RNE: 037491
Firma del Experto validador

Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficiencia							
1	Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar.	/		/		/		
2	Dispone de criterios de evaluación priorizando según necesidades.	/		/		/		
3	Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.	/		/		/		
4	Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.	/		/		/		
5	Las atenciones que usted realiza son acordes a los criterios de calidad de atención.	/		/		/		
6	Usted, realiza de manera clara y oportuna el registro en la historia clínica.	/		/		/		
7	Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.	/		/		/		
8	Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.	/		/		/		
9	Hace uso de insumos de la institución de manera correcta evitando su deterioro.	/		/		/		

Eficacia		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las interacciones con los clientes durante su desempeño laboral son adecuadas.	/		/		/		
11	Usted consulta e investiga manuales que tengan relación con trabajo.	/		/		/		
12	Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.	/		/		/		
13	Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.	/		/		/		
14	Usted conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.	/		/		/		
15	Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución.	/		/		/		
16	Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	/		/		/		
Efectividad		Si	No	Si	No	Si	No	
17	En ausencia de su inmediato superior, usted asume responsabilidad.	/		/		/		
18	Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución.	/		/		/		
19	Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la Institución.	/		✓		/		
20	Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Marcelo Chachi Jesús Ángel DNI: 42017734

Especialidad del validador: Médico Especialista ORCID:
Administración en Salud
Magister de Administración de
Empresas de Salud

31 de Mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



CLINICA MONTEFIGUERI

Dr. Jesús Marcelo Chachi
SUB DIRECTOR MÉDICO
Firma del experto validador

Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Soporte institucional							
1	El grado de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es	X		X		X		
2	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	X		X		X		
3	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	X		X		X		
4	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	X		X		X		
5	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	X		X		X		
6	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	X		X		X		
9	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	X		X		X		
10	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	X		X		X		
11	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	X		X		X		

12	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	X		X		X		
13	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es	X		X		X		
14	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	X		X		X		
	Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es ?	X		X			X	
16	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, etc.) es ?	X		X			X	
17	El grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es?	X		X			X	
18	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones de salud que conozco me siento	X		X		X		
19	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	X		X		X		
20	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales diarias	X		X		X		
21	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales diarias es la requerida	X		X		X		
22	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es	X		X		X		
23	El grado de satisfacción que tengo con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución es	X		X		X		
24	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	X		X		X		

25	Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
28	El grado de satisfacción que tengo por el tipo de capacitación que recibo de parte de la institución es	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
29	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Integración al puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
30	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
31	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
32	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
33	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
34	Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
35	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
36	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos (problemas) que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

37	¿Con qué frecuencia en mi institución se respetan mis derechos laborales?	X		X		X		
38	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
39	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	X		X		X		
	Satisfacción para el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
40	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	X		X		X		
41	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	X		X		X		
42	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	X		X		X		
43	El grado de satisfacción que tengo por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones de salud que conozco), es	X		X			X	
44	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	X		X		X		
45	La satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es	X		X			X	
46	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	X		X		X		
47	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi grado de satisfacción es	X		X			X	
48	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades y potenciales en este trabajo es	X		X		X		
49	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	X		X			X	
50	El grado de satisfacción que tengo ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	X		X			X	

Bienestar logrado a través del trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
51	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es	X		X			X	
52	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	X		X		X		
53	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	X		X		X		
54	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	X		X		X		
55	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	X		X			X	
56	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X		X		X		
57	Me siento identificado con los objetivos de la institución	X		X		X		
58	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	X		X		X		
59	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	X		X		X		
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	X		X		X		
61	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	X		X		X		
	Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
62	Recibo de parte de mis compañeros o usuarios de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	X		X		X		

63	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	X		X		X		
64	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	X		X		X		
65	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	X		X		X		
66	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es	X		X			X	
67	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	X		X		X		
68	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	X		X		X		
69	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo							
	Administración del tiempo libre	Si	No	Si	No	Si	No	
70	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	X		X		X		
71	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	X		X		X		
72	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	X		X		X		
73	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	X		X		X		
74	La necesidad de llevar trabajo a mi casa se presenta	X		X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Loo Cordova Juan DNI: 06600694

Especialidad del validador: Medico Bioestadístico ORCID:



.....31.....de Mayo del 2022

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


.....


Firma del Experto validador
CLINICA MONTEFIORI
Especialidad
.....
Dr. Juan Loo Córdova
MEDICINA GENERAL
CMP 23018

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficiencia							
1	Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar.	X		X		X		
2	Dispone de criterios de evaluación priorizando según necesidades.	X		X		X		
3	Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados.	X		X		X		
5	Las atenciones que usted realiza son acordes a los criterios de calidad de atención.	X		X		X		
6	Usted, realiza de manera clara y oportuna el registro en la historia clínica.	X		X		X		
7	Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores.	X		X		X		
8	Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos y metas.	X		X		X		
9	Hace uso de insumos de la institución de manera correcta evitando su deterioro.	X		X		X		

Eficacia		Si	No	Si	No	Si	No
10	Las interacciones con los clientes durante su desempeño laboral son adecuadas.	X		X		X	
11	Usted consulta e investiga manuales que tengan relación con trabajo.	X		X		X	
12	Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo.	X		X		X	
13	Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo.	X		X		X	
14	Usted conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella.	X		X		X	
15	Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución.	X		X		X	
16	Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna.	X		X		X	
Efectividad		Si	No	Si	No	Si	No
17	En ausencia de su inmediato superior, usted asume responsabilidad.	X		X		X	
18	Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución.	X		X		X	
19	Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la Institución.	X		X		X	
20	Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Loo Cordova Juan DNI: 00000894

Especialidad del validador: Medico Bioestadístico ORCID:

.....³¹.....de Mayo del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


.....


Firma del Experto validador
.....
Dr. Juan Loo Cordova
Especialidad
MEDICINA GENERAL
CMP 23018

ANEXO 6
 CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD (1)
 CALIDAD DE VIDA LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	74

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22
1	4	3	2	3	2	2	2	2	0	0	3	2	1	2	3	1	2	4	2	1	2	3
2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4
3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	1	1	3	2	3	2	2	1	3	3	2
4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	1	1	0	1	0	1	2	2	4	3	2	4	4
5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4
6	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3
7	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
8	0	1	1	3	0	2	2	1	0	2	2	0	0	0	4	4	4	4	0	3	3	4
9	2	3	2	2	0	2	2	1	1	0	0	0	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3
10	3	3	2	3	3	4	3	2	3	0	2	0	0	3	3	3	3	3	3	2	3	4
11	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3
12	3	2	0	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2
13	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	3
14	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	2	2	2	4	0	4	2	0	2	2	2	2	4	3	3	2	2
16	3	2	2	2	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	3
17	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
18	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
19	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2
20	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	4	3	3	3	2	0	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
22	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3
23	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	3
25	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3
28	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
29	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3
30	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1

	C53	C54	C55	C56	C57	C58	C59	C60	C61	C62	C63	C64	C65	C66	C67	C68	C69	C70	C71	C72	C73	C74
1	1	1	3	2	3	4	1	0	0	1	2	1	0	0	0	0	1	0	3	1	0	0
2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	2	2	2	4	4	0	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	3	3
5	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
8	0	4	3	3	2	2	2	4	0	2	0	0	2	4	4	4	0	3	3	1	4	0
9	2	2	2	2	2	1	4	4	2	0	0	0	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4
10	4	2	0	1	2	2	4	4	0	2	0	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4
11	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	0
12	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2
13	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	0	2	3	2	2	1	2	1	3	3	1
14	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
15	3	0	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	1
16	3	0	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	0	3	3
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4
18	2	3	2	2	2	2	4	4	4	1	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3
19	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
20	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4
21	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
22	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
23	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4
24	3	3	2	4	3	3	4	4	0	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
27	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1
29	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD (2)

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	20

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	5	5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	1	5	5	3	3
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	5	2	4	3	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5
6	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	1	3	5	2	5	3	5	5	1	5	4	5	5	5	5
8	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
9	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
11	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
14	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
15	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4
19	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4
20	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5
21	3	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
22	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4
23	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4
24	4	4	3	4	3	5	5	5	1	5	3	4	4	5	5	3	5	4	4	5
25	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5
26	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
27	4	4	3	4	3	5	5	5	1	5	3	4	4	5	5	3	5	4	4	5
28	3	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
29	4	4	3	4	3	5	5	5	1	5	3	4	4	5	5	3	5	4	4	5
30	4	4	5	5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	1	5	5	3	3

ANEXO 7
CÁLCULO DE PUNTAJES

CVL Global	CVT baja	CVT media	CVT alta
Calidad de Vida Laboral	0-99	100-197	198-296
D1: Soporte institucional (SI)	0-19	20-37	38-56
D2: Seguridad en el trabajo (ST)	0-20	21-40	41-60
D3: Integración al puesto de trabajo (IT)	0-13	14-27	28-40
D4: Satisfacción para el trabajo (STR)	0-15	16-29	30-44
D5: Bienestar logrado a través del trabajo (BT)	0-15	16-29	30-44
D6: Desarrollo personal (DP)	0-11	12-21	22-32
D7: Administración del tiempo libre (AT)	0-7	8-13	14-20

Nota. Fuente: elaboración propia

PL Global	Baja	Media	Alta
Productividad Laboral	20-47	48-73	74-100
D1: Eficiencia (EFI)	9-21	22-33	34-45
D2: Eficacia (EFA)	7-16	17-26	27-35
D3: Efectividad (EFE)	4-9	10-15	16-20

Nota. Fuente: Dávalos (2020)

ANEXO 8
 CARACTERISTICAS GENERALES DE LA MUESTRA

Género					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	95	81,2	81,2	81,2
	Masculino	22	18,8	18,8	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Estado Civil					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	70	59,8	59,8	59,8
	Casado	22	18,8	18,8	78,6
	Conviviente	25	21,4	21,4	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Área					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Emergencia	18	15,4	15,4	15,4
	Obstetricia	6	5,1	5,1	20,5
	Centro Quirúrgico	16	13,7	13,7	34,2
	Hospitalización	30	25,6	25,6	59,8
	Farmacia	19	16,2	16,2	76,1
	Terapia Física	13	11,1	11,1	87,2
	UCI	7	6,0	6,0	93,2
	Neonatología	6	5,1	5,1	98,3
	Consultorio	2	1,7	1,7	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Niveles Académicos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Profesional Licenciado	32	27,4	27,4	27,4
	Profesional Técnico	65	55,6	55,6	82,9
	Especialidad	17	14,5	14,5	97,4
	Otro	3	2,6	2,6	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Edad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 26 años	10	8,5	8,5	8,5
	Entre 26 y 35 años	52	44,4	44,4	53,0
	Entre 36 y 45 años	34	29,1	29,1	82,1
	Entre 46 y 55 años	12	10,3	10,3	92,3
	Más de 55 años	9	7,7	7,7	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

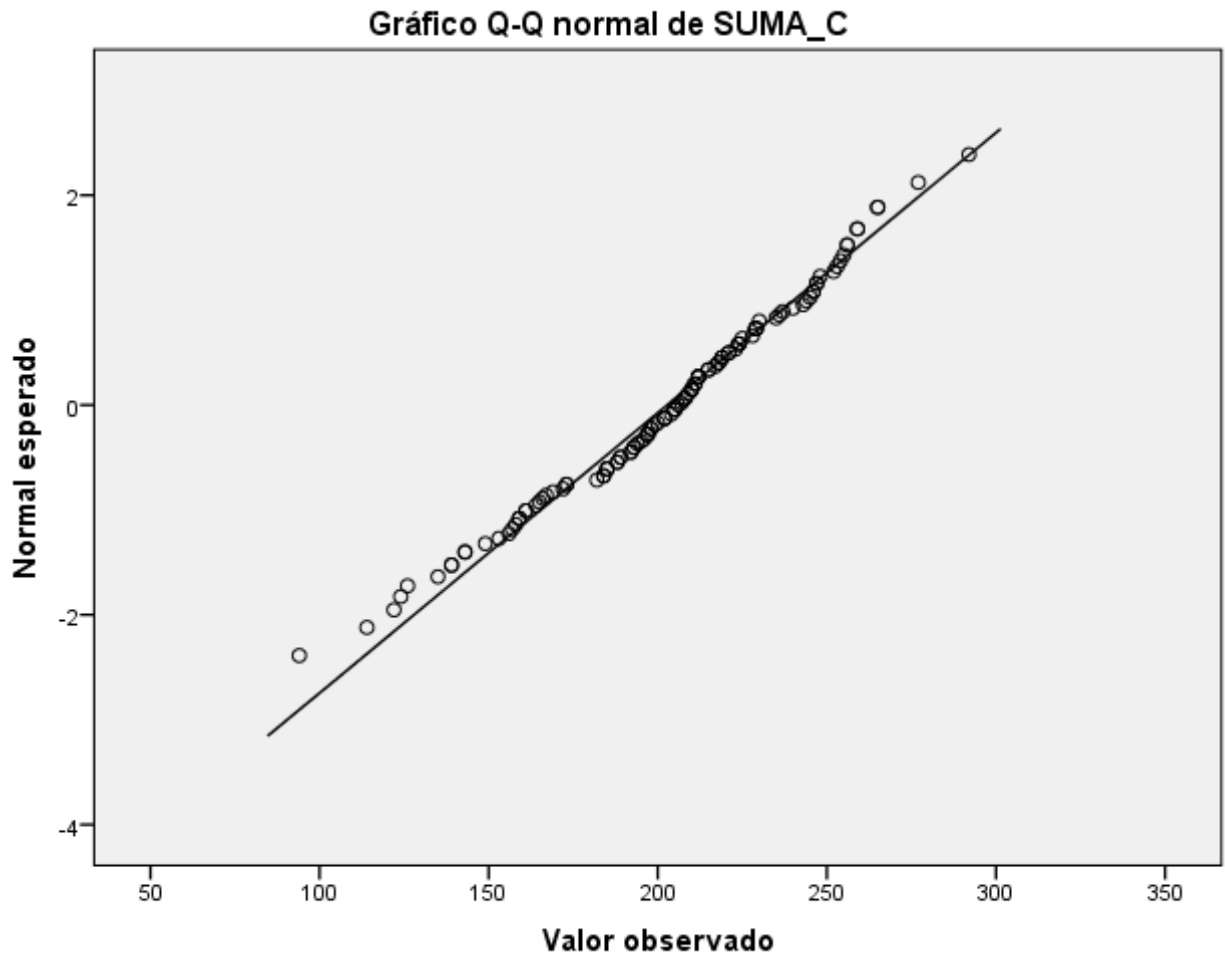
Tiempo de labor en el centro de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 1 año	43	36,8	36,8	36,8
	Entre 1 a 3 años	48	41,0	41,0	77,8
	Más de 4 años	26	22,2	22,2	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Nivel de responsabilidad

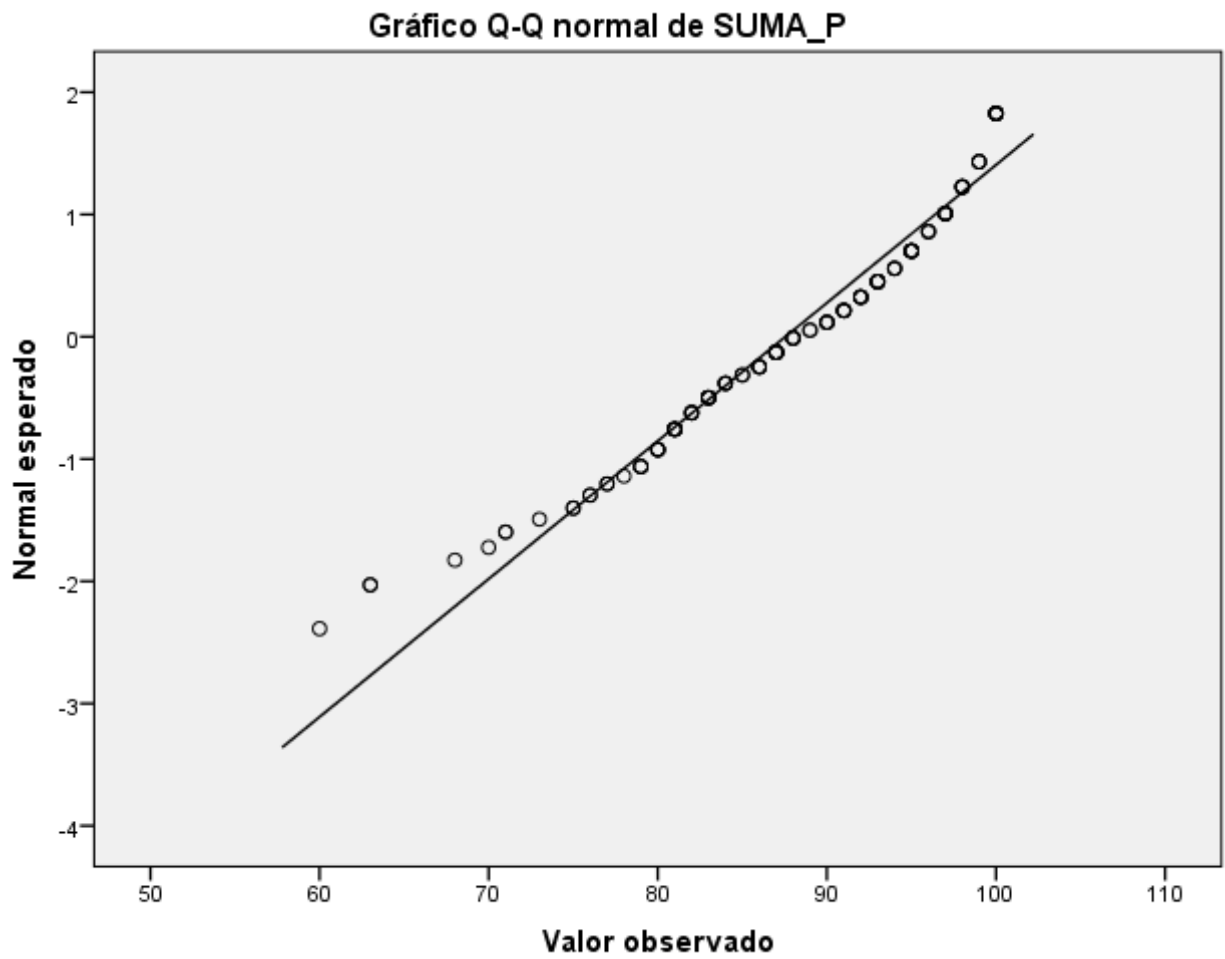
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Profesionales con personal a cargo	46	39,3	39,3	39,3
	Profesionales sin personal a cargo	71	60,7	60,7	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

ANEXO 9

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL (1) CALIDAD DE VIDA LABORAL



ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL (2)
PRODUCTIVIDAD LABORAL



ANEXO 10
BASE DE DATOS SPSS 28 (1)

VISTA DE VARIABLE

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Área	Númérico	8	0	Área	{1, Emergencia}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Género	Númérico	8	0	Género	{1, Femenino}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	EstadoCivil	Númérico	8	0	Estado Civil	{1, Soltero}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	NivelesAca...	Númérico	8	0	Niveles Académicos	{1, Bachiller}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	Edad	Númérico	8	0	Edad	{1, Menos de 26 año...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	TiempoLabor	Númérico	8	0	Tiempo de labor en el c...	{1, Menos de 1 año}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	NivelRespo...	Númérico	8	0	Nivel de responsabilidad	{1, Profesionales co...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	C1	Númérico	8	0	Con respecto a la forma...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	C2	Númérico	8	0	En relación con la dura...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	C3	Númérico	8	0	Con respecto al turno d...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	C4	Númérico	8	0	En cuanto a la cantidad ...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	C5	Númérico	8	0	El grado de satisfacción...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	C6	Númérico	8	0	El grado de satisfacción...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	C7	Númérico	8	0	El grado de satisfacción...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	C8	Númérico	8	0	Comparando mi pago c...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	C9	Númérico	8	0	El grado de satisfacción...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	C10	Númérico	8	0	El grado de satisfacción...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	C11	Númérico	8	0	El grado de satisfacción...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	C12	Númérico	8	0	El grado de satisfacción...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	C13	Númérico	8	0	El grado de satisfacción...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	C14	Númérico	8	0	El grado de satisfacción...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	C15	Númérico	8	0	Con relación a las funci...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	C16	Númérico	8	0	Mi grado de satisfacción...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	C17	Númérico	8	0	Mi grado de satisfacción...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	C18	Númérico	8	0	El grado de satisfacción...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	C19	Númérico	8	0	El grado de satisfacción...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	C20	Númérico	8	0	La satisfacción que sien...	{0, Nada satisfecho}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
76	C69	Númérico	8	0	Considero que mi empl...	{0, Nada de acuerdo...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
77	C70	Númérico	8	0	Considero que el trabaj...	{0, Nada de acuerdo...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
78	C71	Númérico	8	0	Desde mi perspectiva, ...	{0, Nada de acuerdo...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
79	C72	Númérico	8	0	Los problemas de salu...	{0, Nada de acuerdo...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
80	C73	Númérico	8	0	El grado de compromi...	{0, Nulo compromi...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
81	C74	Númérico	8	0	El grado de compromi...	{0, Nulo compromi...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
82	P1	Númérico	8	0	Usted organiza sus activ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
83	P2	Númérico	8	0	Dispone de criterios de ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
84	P3	Númérico	8	0	Usted, coordina la ejecu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
85	P4	Númérico	8	0	Usted se capacita para ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
86	P5	Númérico	8	0	Las atenciones que ust...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
87	P6	Númérico	8	0	Usted, realiza de maner...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
88	P7	Númérico	8	0	Cuenta con los recurso...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
89	P8	Númérico	8	0	Considera usted que la...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
90	P9	Númérico	8	0	Hace uso de insumos d...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
91	P10	Númérico	8	0	Las interacciones con lo...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
92	P11	Númérico	8	0	Usted consulta e investi...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
93	P12	Númérico	8	0	Contribuye con sus cole...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
94	P13	Númérico	8	0	Usted da el 100% de su...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
95	P14	Númérico	8	0	Usted conoce cuáles so...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
96	P15	Númérico	8	0	Efectúa usted aportes d...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
97	P16	Númérico	8	0	Usted es puntual con la ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
98	P17	Númérico	8	0	En ausencia de su inme...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
99	P18	Númérico	8	0	Aunque no se le solicite...	{1, Nunca}...	Ninguna	9	Derecha	Nominal	Entrada
100	P19	Númérico	8	0	Usted es proactivo en el...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
101	P20	Númérico	8	0	Considera usted que su...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
102	SUMA_D1_C	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	7	Derecha	Escala	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
102	SUMA_D1_C	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	7	Derecha	Escala	Entrada
103	SUMA_D2_C	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	7	Derecha	Escala	Entrada
104	SUMA_D3_C	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	7	Derecha	Escala	Entrada
105	SUMA_D4_C	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	7	Derecha	Escala	Entrada
106	SUMA_D5_C	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	7	Derecha	Escala	Entrada
107	SUMA_D6_C	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	7	Derecha	Escala	Entrada
108	SUMA_D7_C	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	7	Derecha	Escala	Entrada
109	SUMA_C	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	7	Derecha	Escala	Entrada
110	SUMA_D1_P	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	7	Derecha	Escala	Entrada
111	SUMA_D2_P	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	7	Derecha	Escala	Entrada
112	SUMA_D3_P	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	7	Derecha	Escala	Entrada
113	SUMA_P	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	7	Derecha	Escala	Entrada
114	NIVEL_D1_C	Numérico	8	0	Soporte institucional	{1, Bajo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
115	NIVEL_D2_C	Numérico	8	0	Seguridad en el trabajo	{1, Bajo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
116	NIVEL_D3_C	Numérico	8	0	Integración al puesto de...	{1, Bajo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
117	NIVEL_D4_C	Numérico	8	0	Satisfacción para el trab...	{1, Bajo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
118	NIVEL_D5_C	Numérico	8	0	Bienestar logrado a trav...	{1, Bajo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
119	NIVEL_D6_C	Numérico	8	0	Desarrollo personal	{1, Bajo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
120	NIVEL_D7_C	Numérico	8	0	Administración del tiem...	{1, Bajo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
121	NIVEL_C	Numérico	8	0	Calidad de vida laboral	{1, Bajo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
122	NIVEL_D1_P	Numérico	8	0	Eficiencia	{1, Bajo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
123	NIVEL_D2_P	Numérico	8	0	Eficacia	{1, Bajo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
124	NIVEL_D3_P	Numérico	8	0	Efectividad	{1, Bajo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada
125	NIVEL_P	Numérico	8	0	Productividad laboral	{1, Bajo}...	Ninguna	7	Derecha	Ordinal	Entrada

BASE DE DATOS SPSS 28 (2)

VISTA DE DATOS

	Área	Género	Estado Civil	Niveles Académicos	Edad	Tiempo Labor	Nivel Responsabilida.	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12
1	5	1	1	3	1	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3
2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3
3	7	1	1	4	2	1	1	2	4	4	3	2	3	0	0	2	3	3	2
4	4	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	0	0	1	1	2	1	0
5	4	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	0	0	1	0	1	0
6	4	1	1	3	5	3	2	3	3	3	4	4	3	0	3	2	2	3	3
7	3	2	3	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3
8	5	1	1	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
9	3	1	1	4	3	2	2	1	1	2	1	1	2	0	0	2	0	2	2
10	3	1	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3
11	7	1	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
12	1	2	3	5	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2	1	3	2	2
13	1	1	1	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	0	0	2	1	3	3
14	7	1	1	4	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	2
15	5	1	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
16	5	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
17	1	1	1	3	2	1	1	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3
18	1	1	1	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2
19	5	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
20	4	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
21	3	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2
22	1	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	1	1	3	1	2	1
23	5	1	1	3	2	1	2	1	2	3	3	3	3	1	0	2	0	3	2
24	8	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3

	SUMA_D3_C	SUMA_D4_C	SUMA_D5_C	SUMA_D6_C	SUMA_D7_C	SUMA_C	SUMA_D1_P	SUMA_D2_P	SUMA_D3_P	SUMA_P	NIVEL_D1_C	NIVEL_D2_C	NIVEL_D3_C	NIVEL_D4_C	NIVEL_D5_C	NIVEL_D6_C	NIVEL_D7_C	NIVEL_C	NIVEL_D1_P	NIVEL_D2_P	NIVEL_D3_P	NIVEL_P
1	30	37	33	24	12	224	44	34	16	94	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	34	27	32	23	14	198	38	33	17	88	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	34	35	38	17	13	210	44	31	20	95	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
4	18	16	22	10	10	114	35	24	18	77	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3
5	12	12	20	13	9	94	35	27	17	79	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3
6	29	37	36	12	0	197	44	31	20	95	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3
7	38	43	36	29	15	256	39	34	19	92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	38	38	36	22	14	240	43	32	16	91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	19	19	25	11	5	122	31	26	13	70	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
10	31	30	29	14	9	182	38	30	17	85	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
11	33	32	34	19	16	212	43	31	18	92	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
12	27	28	25	16	12	173	36	28	17	81	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
13	34	31	35	18	9	206	40	30	16	86	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
14	29	31	33	18	9	193	37	27	15	79	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
15	32	33	29	21	9	202	34	28	13	75	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
16	31	34	35	25	12	229	38	31	18	87	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
17	35	37	33	21	14	229	37	29	17	83	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
18	29	27	29	18	9	167	34	22	12	68	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
19	30	32	33	19	12	199	35	28	13	76	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
20	35	33	36	29	16	245	39	29	15	83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	25	30	31	24	12	192	40	31	16	87	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
22	25	27	23	16	10	159	27	21	12	60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	33	32	35	21	15	204	37	33	17	87	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
24	30	33	34	24	12	210	38	28	15	81	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

	Área	Género	Estado Civil	Niveles Académicos	Edad	Tiempo Labor	Nivel Responsabilidad	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12
94	4	1	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	3	1	3	3	2	1	2	2	4	3	3	4	4	1	1	3	3	3	3
96	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	0
97	4	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3
98	1	2	2	4	3	3	1	1	2	1	2	3	2	0	0	2	1	2	1
99	4	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
100	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
101	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	1	1	0	3	2
102	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	1	1	3	1
103	7	1	1	3	5	3	2	3	3	3	3	2	3	1	1	3	2	3	3
104	1	1	1	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	0	1	1	1	3	3
105	3	1	1	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3	0	0	2	0	1	1
106	4	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
107	3	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3
108	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	1	1	3	2	3	0
109	4	1	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3
110	4	1	2	3	2	3	2	1	3	3	4	3	2	0	0	1	1	2	2
111	4	1	2	3	5	3	1	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3
112	4	1	1	2	2	2	1	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2
113	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
114	4	1	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3
115	4	1	1	3	2	2	2	2	0	1	3	1	2	0	0	2	0	2	0
116	7	1	1	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
117	7	1	1	4	3	2	1	3	4	4	3	2	2	1	1	1	1	2	1

	SUMA_D3_C	SUMA_D4_C	SUMA_D5_C	SUMA_D6_C	SUMA_D7_C	SUMA_C	SUMA_D1_P	SUMA_D2_P	SUMA_D3_P	SUMA_P	NIVEL_D1_C	NIVEL_D2_C	NIVEL_D3_C	NIVEL_D4_C	NIVEL_D5_C	NIVEL_D6_C	NIVEL_D7_C	NIVEL_C	NIVEL_D1_P	NIVEL_D2_P	NIVEL_D3_P	NIVEL_P	
94	39	33	42	30	16	265	45	35	20	100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
95	31	36	34	21	14	218	37	29	14	80	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
96	32	26	34	22	9	184	42	35	19	96	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
97	40	33	39	25	16	246	43	35	17	95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
98	24	19	31	14	8	153	37	29	16	82	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
99	31	32	37	22	11	221	39	33	17	89	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
100	33	33	36	24	10	225	43	30	17	90	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
101	24	23	30	15	11	173	32	26	15	73	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
102	36	31	31	16	17	198	40	30	13	83	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
103	22	29	41	24	18	195	44	30	18	92	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
104	26	31	32	18	16	202	42	35	20	97	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
105	31	25	40	19	9	185	33	29	19	81	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
106	30	33	33	24	12	219	36	28	16	80	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
107	35	29	39	21	10	212	43	35	20	98	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
108	38	34	38	20	13	200	43	33	19	95	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
109	38	32	37	25	15	230	45	33	17	95	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
110	24	29	30	19	6	143	31	24	16	71	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2
111	32	30	34	13	11	188	38	27	14	79	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3
112	24	27	36	23	11	189	39	30	15	84	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
113	38	34	41	28	19	265	43	34	20	97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	36	30	31	24	17	215	37	32	13	82	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
115	27	22	27	14	11	135	32	31	13	76	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
116	38	33	39	26	11	244	45	34	19	98	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
117	34	34	38	20	9	197	36	30	17	83	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AREVALO IPANAQUE JANET MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022", cuyo autor es CRUZADO PEREZ STEFANY ROSS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AREVALO IPANAQUE JANET MERCEDES DNI: 40288982 ORCID 0000-0002-2205-0522	Firmado digitalmente por: JAREVALOI el 09-08- 2022 20:55:54

Código documento Trilce: TRI - 0397848