

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

CIENCIAS DE LA SALUD



**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL
HOSPITAL MATERNO INFANTIL “CARLOS SHOWING
FERRARI”, HUÁNUCO - 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN EN SALUD

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN CIENCIAS
DE LA SALUD**

TESISTA:

MEZA ESPINOZA EDSON MIJAIL

ASESOR:

DR. FONSECA LIVIAS ABNER ALFEO

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres Carlos y Bertila; esposa Nidia e hijos: Frank, Deko y Lucas por darme la dicha de estar conmigo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por nunca abandonarme

A la Escuela de Posgrado de Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por haber permitido ser parte de ella, a los docentes por sus conocimientos valiosos impartidos.

Al Dr. Abner Alfeo Fonseca Livias, mi asesor, por haberme apoyado con sapiencia y paciencia en todo el proceso del estudio.

RESUMEN

Determinar la influencia la calidad de vida laboral en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia en el Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari, Huánuco - 2021. El estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel explicativo; tipo prospectivo, observacional, transversal y analítico; con diseño correlacional. Con una población 161 y muestra de 114 personales de salud; el muestreo fue probabilístico estratificado por azar. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron: cuestionario de calidad laboral GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño. Referente a las variables 54.4% de los personales de la salud manifestaron tener regular calidad de vida, 38.6 % alta calidad de vida laboral y 7% baja calidad de vida laboral; 53.5% de los evaluados reportaron regular desempeño, 40.4% buen desempeño y 6.1% deficiente desempeño; respecto a la a la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño, el 27.2% reportaron alta calidad de vida laboral y buen desempeño; 3.5% tuvieron deficiente calidad de vida y deficiente desempeño. Existe relación entre calidad de vida laboral en todas sus dimensiones con desempeño: soporte institucional (V de Cramer=0.298), seguridad en el trabajo (V de Cramer=0.475), integración al puesto de trabajo (V de Cramer=0.493), satisfacción por el trabajo (V de Cramer=0.263), bienestar logrado por medio del trabajo (V de Cramer=0.433), desarrollo personal (V de Cramer=0.312), administración del tiempo libre (V de Cramer=0.419). Se encontró influencia de la calidad de vida laboral con el desempeño (X^2 : 41.360, $p = 0.000$), con un nivel asociación moderado (V de Cramer=0.494).

Palabras clave: Vida laboral, desempeño, personal de salud.

ABSTRACT

To determine the influence of the quality of work life on the performance of health personnel in times of pandemic at the "Carlos Showing Ferrari" Maternal and Child Hospital, Huánuco - 2021. The study had a quantitative approach, explanatory level; prospective, observational, cross-sectional and analytical type; with correlational design. With a population of 161 and a sample of 114 health personnel; the sampling was probabilistic stratified by chance. The technique used was the survey and the instruments were: modified GOHISALO labor quality questionnaire and performance questionnaire. Regarding the variables, 54.4% of the health personnel stated that they had regular quality of life, 38.6% high quality of work life and 7% low quality of work life; 53.5% of those evaluated reported regular performance, 40.4% good performance and 6.1% poor performance; Regarding the influence of the quality of work life on performance, 27.2% reported high quality of work life and good performance; 3.5% had poor quality of life and poor performance. There is a relationship between quality of work life in all its dimensions with performance: institutional support (Cramer's $V=0.298$), job security (Cramer's $V=0.475$), job integration (Cramer's $V=0.493$), satisfaction by work (Cramer's $V=0.263$), well-being achieved through work (Cramer's $V=0.433$), personal development (Cramer's $V=0.312$), free time management (Cramer's $V=0.419$). The influence of quality of work life with performance was found ($X^2: 41.360, p =0.000$), with a moderate association level (Cramer's $V=0.494$)

Keywords: Working life, performance, health personnel.

RESUMO

Determinar a influência da qualidade de vida no trabalho no desempenho do pessoal de saúde em tempos de pandemia no Hospital Materno Infantil "Carlos Mostrando Ferrari", Huánuco - 2021. O estudo teve abordagem quantitativa, nível explicativo; tipo prospectivo, observacional, transversal e analítico; com design correlacional. Com uma população de 161 e uma amostra de 114 profissionais de saúde; a amostragem foi probabilística estratificada por acaso. A técnica utilizada foi o levantamento e os instrumentos foram: questionário de qualidade do trabalho GOHISALO modificado e questionário de desempenho. Em relação às variáveis, 54,4% dos profissionais de saúde relataram ter qualidade de vida regular, 38,6% alta qualidade de vida no trabalho e 7% baixa qualidade de vida no trabalho; 53,5% dos avaliados relataram desempenho regular, 40,4% bom desempenho e 6,1% mau desempenho; Em relação à influência da qualidade de vida no trabalho no desempenho, 27,2% relataram alta qualidade de vida no trabalho e bom desempenho; 3,5% apresentaram baixa qualidade de vida e baixo desempenho. Há relação entre qualidade de vida no trabalho em todas as suas dimensões com desempenho: apoio institucional (V de Cramer=0,298), segurança no emprego (V de Cramer=0,475), integração no trabalho (V de Cramer=0,493), satisfação com o trabalho (V de Cramer= 0,263), bem-estar alcançado através do trabalho (V de Cramer=0,433), desenvolvimento pessoal (V de Cramer=0,312), gestão do tempo livre (V de Cramer=0,419). A influência da qualidade de vida no trabalho com o desempenho foi encontrada ($X^2: 41,360, p = 0,000$), com nível de associação moderado (Cramer's $V=0,494$).

Palavras chave: Vida no trabalho, desempenho, pessoal de saúde.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
RESUMO	vi
ÍNDICE	vii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.2.1 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	13
1.2.2 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	14
1.2.3 JUSTIFICACIÓN SOCIAL	14
1.3. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.4.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.4.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.5. FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS	15
1.5.1 OBJETIVO GENERAL.....	15
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.3. BASES CONCEPTUALES	23
2.4. BASES FILOSÓFICAS	34
2.5. BASES EPISTEMOLÓGICAS.....	35
2.6. BASES ANTROPOLÓGICAS	36
CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS	38
3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	38
3.1.1 HIPÓTESIS GENERAL	38
3.1.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	38

3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	39
3.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES.....	42
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	43
4.1. ÁMBITO DE ESTUDIO.....	43
4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	43
4.2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	43
4.2.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	44
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	44
4.3.1 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN	44
4.3.2 MUESTRA Y MÉTODO DE MUESTREO	44
4.3.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.....	45
4.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	46
4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	46
4.5.1. TÉCNICAS	46
4.5.2. INSTRUMENTOS.....	47
4.6. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS...	48
4.7. ASPECTOS ÉTICOS	48
CAPÍTULO V. RESULTADOS	50
5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	50
5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL Y/O CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.	60
5.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
5.4. APORTE CIENTÍFICO	70
CONCLUSIONES.	71
SUGERENCIAS	72
REFERENCIA.....	73
ANEXOS	80

INTRODUCCIÓN

Las primeras investigaciones sobre la calidad de vida laboral se iniciaron por la década de 1970 en Estados Unidos con el advenimiento del Movimiento de Desarrollo Organizacional, que en ese momento buscaba aumentar la eficacia y la eficiencia de una organización sin perder de vista el valor de la humanización del trabajo, referenciando el desarrollo integral del trabajador para no afectar el crecimiento de la organización. El concepto calidad de vida fue recalcado por Louis Davis por la década de los 70, por medio de ello pretendía detallar que se debe promover y practicar en todas las empresas y entidades empleadoras con la finalidad de velar por la tranquilidad y la salud de los empleados para que ellos puedan realizar satisfactoriamente las tareas encomendadas de manera óptima (1).

Por otro lado, el riesgo a la exposición a las situaciones peligrosas en el trabajo llámese factores químicos, físicos, psicológicos, etc., llamó la atención al Consejo Directivo de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) a plantear políticas y acciones con el fin de perfeccionar el entorno laboral, expresar la urgencia de reformular metodologías de estudio ajustadas a conocer el horizonte de la salud de los empleados y delinear materiales didácticos y capacitaciones promocionales de enfermedades ocupacionales (2).

Considerando el empleo un aspecto fundamental en la vida de los individuos y de la sociedad, no sólo porque la mayoría de nuestro tiempo es absorbido por las acciones laborales, sino también porque gracias a él se adquiere diversas compensaciones tales como financieras, materiales, psicológicas y sociales, y alcanza su propia identidad y las funciones en la sociedad, favoreciendo a la creación y sostenimiento de bienes y servicios en la sociedad donde nos movemos (3)

La calidad de vida en el centro de trabajo incluye todas las condiciones que tienen que ver con el trabajo, como el horario, el salario, el entorno del trabajo, los beneficios y servicios recibidos, las oportunidades profesionales, las relaciones en la

sociedad, etc., que son fundamentales con la satisfacción, la motivación y sobre todo para el desempeño en el trabajo (4)

Ante esta realidad, la presente investigación trata sobre la influencia sobre la calidad de vida laboral en el desempeño en el personal de salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Amarilis-Huánuco. El Capítulo I comprende fundamentación del problema, viabilidad, justificación y los objetivos. El Capítulo II aborda el marco teórico, las investigaciones realizadas sobre calidad de vida laboral y desempeño y resaltando las bases teóricas, conceptuales, filosóficas, epistemológicas y antropológicas. El Capítulo III detalla la formulación de las hipótesis y operacionalización de las variables. Capítulo IV ilustra el marco metodológico, el nivel y tipo de investigación, población, muestra, muestreo, diseño y los instrumentos de recolección de datos con su respectiva validación y confiabilidad. En el Capítulo V se reporta los resultados en base al análisis descriptivo e inferencial, discusión de resultados, aporte científico y conclusiones.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema.

Si bien es cierto, hay diversos aspectos que afectan el logro de los objetivos y la productividad de una empresa, uno de los más fundamentales está relacionado con observar cómo trabajan y producen los empleados. En este contexto, el desempeño en el trabajo se convierte en algo imprescindible (5). Las tendencias de hoy en día en gestión del talento y recursos humanos están enfocadas en brindar una calidad de vida laboral a todos los trabajadores. Como lo señala HRM Guide:

“Conservar un lugar de trabajo saludable y seguro es una manera de aumentar la motivación y la productividad... Cuando una empresa cuenta con trabajadores saludables, en la labor que ejecutan manifiestan su bienestar mental y físico”.

Estrategia que ayuda a incrementar la productividad, mejorar el ánimo, disminuir el estrés y la preocupación; promoviendo en el empleado tomar decisiones acertadas y oportunas que al final de la jornada abarata costos y el absentismo (6)

El desempeño laboral es la evaluación que establece si un empleado realiza bien su trabajo. Es considerado en el estudio de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos. Teniendo una mirada más honda de cómo un mal trabajador puede arruinar los objetivos de la empresa y cómo un buen desempeño puede aumentar la motivación y mejorar la productividad. En ese sentido, el departamento de recursos humanos y los jefes inmediatos deben medir regularmente el desempeño laboral de los empleados (7)

La evaluación del desempeño del personal de salud según la Directiva Administrativa N°142-MINSA/OGGRH-V.01, debe ser semestral comprendiendo de enero a junio y julio diciembre; y debe considerar como integrantes del proceso de evaluación: evaluado, evaluador y revisor.

Las dimensiones a evaluar a un personal de salud son: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas; para la evaluación del personal técnico se considera todas las dimensiones citadas, a excepto de planificación que es reemplazada por colaboración (8)

La calidad de vida en el trabajo es definida como la satisfacción y el bienestar que muestra el personal de salud con el medio y entorno laboral (9)

Gonzales, considera que la definición de calidad de vida laboral es un término que abarca diversas dimensiones que se integra al empleado, por medio del trabajo y bajo su propia percepción ve cumplida las siguientes necesidades personales: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el mismo, bienestar lograda a través de su actividad laboral, desarrollo personal logrado y administración de su tiempo libre (10).

Según un informe global de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Eurofound, en el primer análisis comparativo de la Encuesta sobre la calidad del trabajo, un informe sobre el empleo de unos 1200 millones de trabajadores manifiesta que existen diferencias notorias en cantidad de horas trabajadas, niveles resaltantes de trabajo agotador y emocionalmente exigente, y que los individuos con menor grado de formación académica son las que reportan bajas condiciones laborales y a la vez se ve menos posibilidades de poder mostrar sus verdaderas capacidades.

Manuela Tomei refiere que:

“Las condiciones laborales influyen notoriamente en el bienestar de los empleados y por ende al crecimiento de las organizaciones”

Juan Menéndez Valdés puntualizó.

“La calidad del trabajo se puede mejorar disminuyendo las altas demandas de los trabajadores y reduciendo su exposición a peligros, así como proporcionando recursos a los trabajadores para ayudarlos

a alcanzar sus objetivos laborales, o sujetando el impacto de estas demandas.” (11)

En América Latina, son varios las naciones que reportan los execrables indicios respecto a la calidad en el trabajo. Dentro de ellos está nuestro país, según recuenta el informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Demuestra que, en países como Bolivia, Colombia, Honduras, Perú y Venezuela, el número de trabajadores independientes supera el 35%, lo que muestra, entre otras cosas, bajos salarios, ausencia o carencia al seguro social y falta de registro laboral y fiscal, entre otros (12)

Frente a la pandemia que estamos viviendo la Organización Mundial (OMS) de la Salud hace un llamado a los gobiernos y líderes responsables del cuidado de la salud para que prioricen disminuir las constantes amenazas y fortalezcan la seguridad de los trabajadores de la salud y de sus usuarios. Pues, esta situación crítica de salud ha evidenciado a todos los sectores, la importancia y el papel trascendental que juegan los personales de salud para calmar el padecimiento y salvaguardar la vida de la humanidad. Tales es así que el director de la OMS, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus refiere:

“Ningún país, hospital o institución médica puede proteger a sus pacientes si no protege a sus trabajadores de la salud. La Carta de la OMS sobre seguridad de los trabajadores de la salud es una iniciativa para garantizar que los trabajadores de la salud tengan las condiciones de trabajo seguras, la capacitación, el salario y el respeto que merecen” (13).

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación se realizó porque existió la necesidad de explicar la influencia de la calidad de vida en el trabajo en el desempeño laboral en el Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari”.

1.2.1 Justificación práctica

En nuestro medio poco se conoce y existen escasos estudios sobre calidad de vida laboral y más aún en un medio sanitario. Frente a ello, el investigador validó y aplicó un instrumento a partir de uno existente planteada

por Gonzales y col., con el fin generar nuevos conocimientos para describir los escenarios de la calidad de vida laboral en el trabajador sanitario. Así, como también identificar debilidades y fortalezas que sirvan para crear políticas de salud que mejoren las condiciones de trabajo y nos permitan el logro objetivos institucionales, regionales y nacionales.

1.2.2 Justificación metodológica

En el presente estudio se usó un instrumento modificado a partir uno original elaborado por Gonzales y col., que consta de 7 dimensiones y 72 ítems, siendo evaluadas por la escala de Likert. La construcción de este instrumento se apoyó en grupos influenciados por el neopositivismo por razones objetivas y afectivas, y por la teoría de la motivación de Maslow por el énfasis que pone en la satisfacción de las necesidades humanas, entre las que se encuentran la pertenencia, la autoestima y la autorrealización, lo que realmente hacen la diferencia en el ambiente trabajo.

1.2.3 Justificación social

La calidad de vida laboral debe cada vez ser tomada como algo importante en las diversas organizaciones. Son ellas, que deben reconocer que a medida que se estimule el desarrollo del personal, se le proporcione condiciones laborales básicas orientadas a mejorar su calidad de vida laboral; impulsará el crecimiento y desarrollo de la institución.

1.3. Viabilidad de la investigación

El presente trabajo fue factible a razón de que el investigador contó con recursos económicos y técnicos. Así como a la accesibilidad a la unidad de estudio y el tiempo necesario para ejecución.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo influye la calidad de vida laboral en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia en el Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari, Huánuco-2021?

1.4.2 Problemas específicos

¿El soporte institucional para el trabajo influye en el desempeño del personal de salud?

¿La seguridad en el trabajo influye en el desempeño del personal salud?

¿La integración al puesto de trabajo influye en el desempeño del personal de salud?

¿La satisfacción por el trabajo influye en el desempeño del personal laboral de salud?

¿El bienestar logrado a través del trabajo influye en el desempeño del personal de salud?

¿El desarrollo personal influye en el desempeño del personal de salud?

¿La administración de tiempo libre influye en el desempeño del personal de salud?

1.5. Formulación de los objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la influencia la calidad de vida laboral en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia en el Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari”, Huánuco-2021

1.5.2 Objetivos específicos

Definir la influencia del soporte institucional para el trabajo según el desempeño del personal de salud.

Estimar la influencia de la seguridad en el trabajo según el desempeño del personal de salud.

Describir la influencia de la integración al puesto de trabajo según el desempeño del personal de salud.

Mostrar la influencia de la satisfacción por el trabajo según el desempeño del personal de salud.

Establecer la influencia del bienestar logrado a través del trabajo según el desempeño del personal de salud.

Detallar la influencia del desarrollo personal según el desempeño del personal de salud.

Analizar la influencia de la administración de tiempo libre según el desempeño del personal de salud.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacional

Barcelona – España (2017) Granero, en la investigación calidad de vida de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora con el objetivo de evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona. En la investigación se manejó una metodología mixta, con un análisis cuantitativo, descriptivo y transversal, de nivel exploratorio y descriptivo. La muestra fue de 1760 enfermeras, con un muestreo por conveniencia. Se encontró que las enfermeras valoran más sus condiciones de trabajo, expresando su visión del trabajo relacionado con la enfermería, la eficiencia, las buenas relaciones sociales, la amabilidad, el compromiso y la responsabilidad. Las enfermeras que calificaron mala las condiciones de trabajo referían agotamiento, malas condiciones socioeconómicas, incomodidad y sobrecarga. Concluyendo, que el uso de medidas para tener costos de atención en salud en el problema ha tenido un efecto negativo en las condiciones de trabajo de las enfermeras (14).

Alicante – España (2016) Peydró, en la investigación calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios del Hospital General de Alicante, con el objetivo de determinar la calidad de vida general, la satisfacción laboral y el estado de salud. El estudio fue observacional, transversal descriptivo; la población fue 891 y la muestra 522 conformado por médicos y enfermeras; se aplicó un cuestionario para medir la variable. Los resultados fueron que 86.7% profesionales de la salud refirieron tener una calidad buena, el 83% consideraron que su vida es palpitante y 99.2% tuvieron un bienestar emocional entre bueno y regular; en relación al empleo 97% reportaron tener buena o muy calidad de vida y el 89% estuvieron satisfechos en el trabajo y en cuanto a la salud el 77.5% hicieron una valoración subjetiva de la salud como bastante buena. Concluyendo, que los profesionales de la salud del Hospital General de Alicante gozan de una vida laboral sana, saludable y satisfactoria (15).

México (2016) Gonzales, et al., en su estudio relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de la salud en una institución de salud en Guadalajara, con el objetivo de establecer la relación entre género y la evaluación de la calidad de vida laboral, para la muestra se seleccionó 322 personas, la calidad de vida laboral se evaluó mediante el instrumento validado CVT-GOHISALO compuesto por 74 ítems. Llegaron a los siguientes resultados: El porcentaje de individuos que reportaron estar satisfechas en dimensiones de calidad de vida laboral, fue mayor en los varones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo y bienestar logrado a través del trabajo. Por otro lado, las mujeres tuvieron mayor satisfacción que los varones en las dimensiones de satisfacción por el trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre. Las dimensiones que mostraron niveles más bajos de satisfacción en los dos sexos fueron: varones; satisfacción por el trabajo, desarrollo personal logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre. En las mujeres, las dimensiones más resaltadas fueron: bienestar logrado a través del trabajo, satisfacción por el trabajo y soporte institucional para el trabajo. La conclusión fue que la significancia estadística de la relación entre el género y la satisfacción con la vida laboral de todos los empleados entrevistados fue significativa para los valores de desarrollo personal alcanzados a través de la gestión del trabajo y administración del tiempo libre (16)

Nacional

Lima (2020) Álvarez, en la investigación calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el servicio de ginecología del Hospital Regional del Cusco, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores. El estudio tiene una orientación cuantitativa, alcance correlacional, diseño no experimental; una población muestral estuvo conformada por 30 profesionales; se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento la escala de Likert para la calidad de vida y cuestionario para el desempeño. Los resultados reportados en relación

a la calidad de vida laboral son: 33% poco satisfechos, 20% nada satisfecho, 20% moderadamente satisfecho, 20% satisfecho y 7% reportaron estar muy satisfecho; en relación al desempeño el 53% evidenciaron que se desempeñaban bien y 10% nunca se desempeñaron de manera óptima en el trabajo que realizaban. La conclusión fue que, aplicando el coeficiente de correlación de Spearman, existe una correlación positiva moderada y una relación directa entre la calidad de vida laboral y el desempeño del empleado (17).

Lima (2020) Heredia, en la investigación calidad de vida laboral y desempeño profesional en el personal asistencial de un Centro de Salud del distrito de San Martín, con el objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral y desempeño profesional. El tipo de investigación fue fundamental con el uso del paradigma cuantitativo, teniendo la población muestral de 93 profesionales, se empleó instrumentos diferentes para evaluar calidad de vida laboral y medir desempeño laboral. Los resultados fueron 73.1% tuvieron calidad de vida media, 19.4% baja calidad de vida laboral y 7.5% alta calidad de vida laboral. Con respecto al desempeño profesional 86.0% regular desempeño, 8.6% mal desempeño y 5.4% buen desempeño. En conclusión, hubo una débil correlación directa entre ambas variables, interpretándose que, a mayor calidad de vida mayor desempeño ocupacional (18).

Lima (2019) Lima (2019) Flores, en la investigación calidad de vida laboral y desempeño laboral en una clínica privada de Lima, con el objetivo de analizar la relación de la calidad de vida laboral y el desempeño laboral. El estudio fue de nivel descriptivo correlacional, con una población de 69 trabajadores asistenciales y administrativos, se utilizó como instrumento cuestionario de calidad de vida laboral y desempeño laboral. Los resultados obtenidos fueron el 50.7% reportaron alta calidad de vida laboral, 30.4% nivel medio y 18.8% nivel bajo. Referente al desempeño laboral reportó 46.4% un desempeño alto, 37.7% desempeño medio y 15.9% desempeño bajo. Concluyendo, utilizando la prueba estadística de correlación de Spearman, hubo una fuerte correlación positiva entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral (19)

Lima - Huacho (2018) Crisóstomo en la investigación gestión del talento humano y desempeño laboral asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, con el objetivo de determinar como la gestión de talento humano influye en el desempeño laboral. La metodología fue un diseño no experimental, transversal, correlacional causal, la población fue 35 individuos, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Los resultados fueron, en relación a la variable gestión del talento humano: 20% de los trabajadores reportaron que el nosocomio no incentiva a compartir conocimientos con el entorno laboral, 31,4% afirmaron que no hubo liderazgo eficiente en el hospital y el 68,6% manifestaron que de vez en cuando hay una actitud emprendedora. Por otro lado, con respecto al desempeño en el trabajo: 60% respaldaron que de vez en cuando satisfacen sus necesidades y deseos en el establecimiento de salud, 28,6% confirmaron que de vez en cuando se observa habilidades para solucionar dificultades laborales. Concluyendo que la gestión del talento humano tiene impacto significativo en el desempeño del trabajador (20)

Lima - Callao (2017) Arias y Bernaola, en la investigación inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de salud en los servicios de hospitalización del departamento de Ginecoobstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión - Callao, con el objetivo de relacionar la inteligencia emocional y el desempeño laboral. El nivel de investigación fue relacional, de tipo prospectivo, analítico, transversal y observacional, con una muestra de 54 profesionales sanitarios, el tipo de muestreo utilizado fue probabilístico aleatorio simple, el instrumento usado fue el test de Barón que sirvió para evaluar el inteligencia emocional y cuestionario para calificar el desempeño laboral. Los resultados obtenidos arrojaron que el 37% de profesionales de la salud tuvieron un regular desempeño laboral y nivel promedio de inteligencia emocional, y el 20.4% buen desempeño laboral e inteligencia emocional alta. Concluyendo que la inteligencia emocional está relacionada significativamente con el desempeño laboral (21)

Local

Huánuco (2017) Quiñonez, en la investigación clima organizacional y desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares-Huánuco, con el objetivo de determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral, el nivel de investigación fue explicativo, de tipo prospectivo, observacional, transversal y analítico, con una población muestral de 38 enfermeros, la técnica utilizada fue la encuesta y dos cuestionarios uno para el clima organizacional y otro para el desempeño laboral . La autora llegó a los siguientes resultados: el 84.2% los licenciados (as) tienen un adecuado clima organizacional y el 15.8% un inadecuado clima organizacional; con respecto al desempeño laboral el 84.2% tenía un buen desempeño y 15.8% un mal desempeño. Concluyendo que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral (22).

Pillco Marca – Huánuco (2018) Carrillo, en la investigación selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de ACLAS Pillco Marca, Huánuco, con el objeto de conocer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral, el nivel fue explicativo, de tipo prospectivo, observacional, transversal y analítico, con una población muestral de 22 profesionales de enfermería. Los resultados fueron 77.3% refieren que la selección del personal fue adecuada y 22.7% una selección inadecuada; con respecto al desempeño laboral el 56.1% reportaron un desempeño eficiente y el 43.9% un desempeño deficiente. Concluyendo que existe relación estadísticamente significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral (23).

2.2. Bases teóricas

Teoría de sistemas de Betty Neuman.

El modelo de sistema de Neuman se basa en la teoría general de sistemas y refleja la naturaleza de los organismos como sistemas abiertos que interactúan entre sí y con el medio ambiente. Dentro del modelo en mención, Neuman integra el conocimiento de diversas disciplinas y trae a la

mesa sus propias creencias filosóficas y experiencia en enfermería, particularmente en el área de la salud mental.

El modelo considera los planteamientos de la teoría Gestalt. Esta teoría detalla la homeostasis como el proceso por el cual los organismos conservan el equilibrio y se mantienen saludables a pesar de las circunstancias cambiantes.

Neuman detalla la adaptación como el proceso que accede que el cuerpo satisfaga sus propias necesidades. Partiendo, que las necesidades son muchas y cada necesidad puede provocar el quebranto del equilibrio o la estabilidad del paciente, el proceso de ajuste es dinámico y permanente. Nuestra existencia se caracteriza por un cambio constante del equilibrio al desequilibrio de los organismos. La falta de lograr un cierto grado de estabilización o largos períodos de inestabilidad pueden conducir a la enfermedad. Si el cuerpo no puede compensar la enfermedad, puede morir.

Así mismo el modelo fundamenta los puntos de vista filosóficos de Chardin y Marx. La filosofía de Marx enfatiza que las características de las partes dependen en cierta medida de un todo mayor en los sistemas organizados dinámicamente. Con esta idea, Neuman (1982) afirmó que los patrones del todo influyen en la cognición de la parte, lo que corresponde a toda la filosofía de vida de Chardin.

Neuman utilizó la concepción de estrés de Selye, que es una reacción no específica del cuerpo a ciertas demandas que se le imponen. El estrés incrementa la necesidad imperiosa de adaptarse. Este requisito no es específico; requiere adaptarse al problema independientemente de su naturaleza. Por lo que, el núcleo del estrés es una necesidad inespecífica de actuar. Los estresores, que pueden ser positivos o negativos, son incitaciones estresantes que crean presión.

Neuman adiciona a la enfermería la noción de niveles de prevención del modelo conceptual de Caplan (1964) y vincula los grados de prevención: primaria, secundaria y terciaria con la enfermería (24).

Teoría de adaptación de Sor Callista

El punto de partida del modelo de adaptación de enfermería de Roy puede llamarse el trabajo psicofísico de Harry Helson, que se extiende desde las ciencias sociales hasta el comportamiento humano. En la teoría de la adaptación de Helson, la respuesta adaptativa es función del estímulo recibido y del grado de adaptación. Un estímulo es un factor que desencadena una reacción. Los estímulos pueden provenir tanto de los entornos internos como externos (25).

El modelo de Callista Roy se define como una teoría de sistemas con análisis interactivo significativo. Incluye los cinco elementos esenciales del modelo de Callista Roy: paciente, objetivo de la atención, salud, entorno y dirección de la atención.

En el modelo de Callista Roy, un sistema es una colección organizada de componentes que se unen para formar un todo. No son solo la suma de sus partes, reaccionan como un todo e interactúan con otros sistemas del entorno. Un paciente es un sistema abierto y adaptable que ingresa, procesa y genera información (26).

2.3. Bases conceptuales

2.3.1 Calidad de vida laboral

2.3.1.1 Definiciones

Son experiencias individuales y colectivas que viven los empleados, según las condiciones de trabajo en las organizaciones que se encuentran. Estas miden la satisfacción con el desempeño realizado. Un entorno laboral de calidad promueve la seguridad, la salud, el bienestar, el desarrollo personal y profesional, entre otras cosas (27)

La calidad de vida laboral como consecuente se refiere al estado psicológico del trabajador a resultado del trabajo por extensión, al estado de todas y cada una de sus dimensiones

básicas, debiendo ser tal estado compatible con el bienestar y la salud. Como antecedente, se refiere a todas aquellas propiedades del trabajo y del trabajador que aseguren una experiencia subjetiva del trabajador (28)

La calidad de vida laboral significa esencialmente satisfacer las necesidades de los empleados que requieren reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio trabajo-familia, motivación, seguridad y una compensación justa y equitativa (29)

Según Baituli, la calidad de vida laboral (CVL) se basa en la percepción de una organización sobre la satisfacción o insatisfacción de los empleados con el ambiente de trabajo, como resultado de lo cual se evalúa el nivel de trabajo con el ambiente de trabajo. el bienestar y el desarrollo de estas condiciones en los recursos humanos, así como si es negativo, generalmente afecta el funcionamiento óptimo de la empresa (30).

Desde otro punto de vista, Sleazy afirma que la calidad de vida es una valoración intrínseca de la representación buena o agradable de la vida en su conjunto, que define aspectos tan subjetivos como la cercanía, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad profesional, la salud percibida. sabemos, pero no quienes somos (31)

2.3.1 Dimensiones

2.3.1.1 Soporte Institucional para el trabajo.

Como señala Gonzales Baltazar, el apoyo institucional se puede definir como los elementos de trabajo que una institución brinda a sus socios para que puedan realizar adecuadamente sus tareas. Esta dimensión de la calidad del trabajo es avalada por varios autores que muestran su importancia.

Constituyen sus subdimensiones:

- **Los procesos de trabajo:** Es definida como el conjunto de actividades o labores que corresponden ejecutar para conseguir productos o servicios exigidos para cada puesto de trabajo considerado en la distribución productiva. Esta medida incluye la evaluación del proceso de trabajo y su desarrollo.
- **Supervisión laboral:** Se refiere al conjunto de actividades desarrolladas por jerarquías inmediatas que pueden ser utilizadas para asegurar que las tareas laborales asignadas sean completadas por los compañeros de trabajo. Este parámetro valora el uso de los efectos de la formación y la retroalimentación y satisfacción de la formación del trabajo.
- **Apoyo de los superiores en la realización del trabajo:** Comprende las condiciones de trabajo a partir de la actitud de los superiores jerárquicos que brindan apoyo a los subordinados en el desempeño adecuado de las labores y que indiscutiblemente perturban el desempeño. Parte de la subdimensión es la satisfacción con el trato de los jefes inmediatos, el interés de los dirigentes en los empleados, el reconocimiento de los superiores del trabajo de los empleados y el soporte en la resolución de problemas.
- **Evaluación del trabajo:** Se refiere a la acción retroalimentación y evaluación de las labores ejecutadas por los empleados.
- **Oportunidades de promoción:** Esto significa que los compañeros de trabajo pueden tener que cambiar de trabajo para mejorar sus condiciones de trabajo.
- **Autonomía:** Entendida como las condiciones de independencia que se otorga a los accionistas para

realizar sus labores cuando pueden hacerlo libremente sin temor a represalias (32).

2.3.1.2 Seguridad en el trabajo.

Esta dimensión de la calidad de vida laboral se sustenta en las proposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), autores diversos y los ministerios de trabajo de varios estados, sin que seamos una excepción. González y colaboradores, refiere que esta dimensión tiene en cuenta características de la relación de trabajo relacionadas con las condiciones que dan solidez a los empleados en su relación con la institución, e incluye la satisfacción con la forma en que se diseñan los procesos de trabajo, los ingresos o recompensas, las contribuciones necesarias, las actividades encargadas, los derechos pactados con los participantes y el crecimiento de sus habilidades personales por medio de la formación

- **Procedimientos de trabajo:** Se refiere a la satisfacción de diseñar procesos de trabajo que incluyen las actividades o tareas que deben realizarse para completar una tarea.
- **Salario:** Es la compensación económica que reciben los socios por el trabajo realizado. Respecto a la calidad de vida laboral, se mide la satisfacción de la pareja y su idoneidad.
- **Insumos para el trabajo:** Contienen todos los insumos que los socios necesitan para realizar las actividades encomendadas. Se calcula la adecuación de la cantidad y la calidad para evaluar este componente.
- **Derechos contractuales:** Es conceptualizada como un conjunto de elementos que se creen inherentes a la vida en el trabajo, tales como la seguridad social, los

regímenes de pensiones, los contextos de higiene y seguridad, la jerarquía y la preservación de la salud.

- **Capacitación para el trabajo:** Incluye una lista de medidas diseñadas para aumentar la idoneidad y eficacia de los socios, incluidas las oportunidades de formación, el acceso a la capacitación (32).

2.3.1.3 Integración al puesto de trabajo.

Su finalidad es conseguir que un empleado se adapte afinadamente al espacio del trabajo en que se desenvuelve. Esto incluye las siguientes consideraciones:

- **Pertinencia:** Esto significa el vínculo entre la formación laboral y académica, y el respeto a los derechos de los trabajadores.
- **Motivación:** Complementando los argumentos anteriores y su vínculo con la calidad de vida laboral, se puede definir como un impulso que hace que los empleados continúen con el trabajo, enfocándose en el logro de metas plurales con los compañeros, quedando reflejado su interés por las actividades laborales y su disposición a trabajar.
- **Ambiente de trabajo:** Se refiere a las condiciones que rodean a los empleados en su lugar de trabajo, que se relacionan principalmente con su convivencia con los compañeros, en cuanto a la calidad de vida, evaluar el trato con los compañeros, la forma en que se resuelven los conflictos, el apoyo a algunos compañeros y subordinados (32).

2.3.1.4 Satisfacción por el trabajo.

Se entiende por placer el sentimiento que el trabajador experimenta de su trabajo, el cual comprende las siguientes partes:

- **Dedicación al trabajo:** Incluye la exclusividad otorgada a la tarea en cuanto a la forma de remuneración, la permanencia en el trabajo, los turnos y el número de labores realizadas en el horario de trabajo.
- **Orgullo por la Institución:** Significa la existencia de una valoración de pertenencia a la entidad para la que labora.
- **Participación en el trabajo:** Describe cuántos empleados sienten que forman parte de sus actividades laborales, lo que se expresa en su satisfacción con las actividades realizadas y las tareas encomendadas.
- **Autonomía:** Se caracteriza por el aprovechamiento de los propios talentos y oportunidades y la creatividad utilizada en el desempeño de las tareas laborales
- **Reconocimiento por el trabajo:** Requiere la aprobación de los demás de las acciones de los compañeros de trabajo, y son valorados por la satisfacción con ese reconocimiento.
- **Autovaloración:** Corresponde a una evaluación de su propio desempeño (32).

2.3.1.5 Bienestar logrado a través del trabajo

Es la valoración del estado mental o psicológico de satisfacción de las necesidades del estilo de vida, que incluye el disfrute del bien logrado como resultado del trabajo. Diversos autores estudian esta dimensión como fragmento de los factores de calidad de vida laboral. Esta dimensión incluye:

- **Identificación con la institución:** Está relacionado con el orgullo institucional, en este caso evaluado de manera diferente al orgullo institucional por medio de

la identificación de metas corporativas y la intervención en la imagen organizacional.

- **Beneficios del trabajo del ocupado para otros:** Refiere al significado que el trabajo otorga a otras personas, medido por la percepción que el compañero de trabajo tiene de estos beneficios.
- **Satisfacción por la vivienda:** Se refiere a las cualidades logradas a través del trabajo que describen el hogar de la pareja. La medición incluye la calidad de los servicios básicos y sus características desde el punto de vista del empleado.
- **Evaluación de la salud general:** Este aspecto es importante en la evaluación de la protección individual y de la salud, destacando la calidad de la salud, la nutrición, la vivienda, el disfrute de la vida y la ciudadanía como dimensiones a evaluar. Definido como gobierno que un individuo ha logrado en su posición física, psíquica y social mediante el trabajo y su perspectiva. En relación a la calidad de vida laboral, se debe justipreciar la cabalidad de las capacidades físicas, mentales y sociales que tienen los trabajadores para realizar sus actividades necesarias desde su punto de vista.
- **Evaluación de la nutrición:** La consideración tiene en cuenta la percepción del socio sobre la disponibilidad de alimentos y la adecuación de la calidad y la cantidad (32).

2.3.1.6 Desarrollo profesional del trabajador. Se refiere a la capacidad de formalizar cambios particulares que mejoren las capacidades y lo logren a través del trabajo que realizan; cubre los siguientes aspectos

- **Logros:** Se entiende como la percepción de logros o ventajas deseadas frente a la situación laboral anterior e incluye indicadores concernientes a metas institucionales, criterios particulares, reconocimiento de la sociedad y condición de domicilio.
- **Expectativas de mejora:** Esto significa ver oportunidades de crecimiento en relación con la condición de trabajo actual (entorno esperado), lo que brindará beneficios palpables a los socios. Es medida por la proyección que el compañero hace en su vida y sus posibilidades propias.
- **Seguridad personal:** Esto crea un momento de ánimo donde el empleado siente que está libre de su trabajo debido a los riesgos. Su medición se basa en la sensación de seguridad en situaciones adversas y en el mantenimiento de la integridad de la propia capacidad (32).

2.3.1.7 Administración del tiempo libre

Considerando algunos aspectos que comprendan el disfrute de la vida fuera del horario de trabajo y permitan al empleado mejorar su actividad en la sociedad; estos aspectos incluyen:

- **Planificación del tiempo libre:** Esto significa una forma propositiva en la que el socio planifica el uso del tiempo, valora la opción de llevar algunas tareas a casa para cumplir con las actividades planificadas.
- **Equilibrio entre trabajo y vida familiar:** Se refiere a las similares condiciones desde la perspectiva de los cónyuges entre su medio laboral y el disfrute de la vida en el ámbito familiar. Este componente analiza la convivencia con la familia, la participación en las

labores del hogar y la colaboración en el cuidado familiar (32).

2.3.2 Desempeño

2.3.2.1 Definiciones

Al hablar de desempeño, nos referimos a la calidad del servicio o trabajo realizado por los empleados de una entidad. Donde entran en juego las habilidades profesionales y la comunicación interpersonal, que inciden directamente en los objetivos de la organización (33).

Desempeño tiene varios significados: grado de eficiencia laboral, contribución personal al trabajo encomendado, productividad personal, observancia precisa de las normas laborales vigentes, así como dedicación, empeño, laboriosidad y demás atributos de un trabajo individual dedicado y puntual de conformidad con los estándares y cometidos definidos para el individuo en su puesto de trabajo. De acuerdo con la tarea, una persona puede ser evaluada en relación con el desempeño alcanzado y la implementación de metas y programas de trabajo, así como también de acuerdo con las metas de productividad, precisión de las acciones, éxito de sus actividades. decisiones, la eficiencia se refleja en los insumos de la institución. La evaluación del desempeño también tiene como objetivo que el evaluado sepa cuáles son sus fortalezas y qué aspectos necesita desarrollar, y orientarlo hacia el crecimiento personal y profesional y el desarrollo continuo para influir positivamente en sus resultados (34)

Su evaluación consiste en una valoración perceptible del trabajo de los empleados. Su propósito es encontrar e implementar soluciones a los obstáculos para el éxito y la adecuada canalización de los recursos de cada colaborador

hacia sí mismo y por ende hacia la institución. La tarea de todo supervisor es evaluar el desempeño de los subordinados, informarles sobre los resultados de la competencia y guiarlos para utilizar su potencial de la mejor manera posible y superar las debilidades (35)

2.3.3 Finalidad de la evaluación del desempeño

El objetivo es identificar la actividad de los trabajadores de la salud para que pueda reaccionar de acuerdo con la política institucional.

2.3.4 Periodicidad.

La evaluación del personal del Ministerio de Salud se realiza semestralmente y abarca los períodos enero-junio y julio-diciembre.

2.3.5 Integrantes de la evaluación. Los integrantes del procedimiento de evaluación son:

- **El evaluado.** Es el personal será sometido a la evaluación, es la persona que tiene una relación laboral directa con el evaluador y tiene las siguientes funciones:
 - Realización de propuestas de evaluación de desempeño laboral
 - Ingresar datos completos según indicación en el formulario de evaluación
- **El evaluador.** Es el jefe inmediato o funcionario del empleado, cuyo cargo está considerado en el organigrama del Ministerio de Salud y le compete las funciones de:
 - Valorar a los trabajadores o dependientes directamente en la oficina respectiva de manera objetiva y oportuna.
 - No puede delegar la ejecución de esta función.
 - No existe parentesco con el evaluado en el segundo grado de parentesco y en el cuarto grado de parentesco.

- **El revisor.** Es el responsable directo del evaluador, siempre que su posición estructural está contemplada en el organigrama de la entidad de salud, y tiene responsabilidades de:
 - Promover la transparencia en el proceso de evaluación.
 - Tener un diálogo directo con el revisor anterior para asegurar su objetividad.
 - El evaluador no puede dar una calificación de evaluación o hacer correcciones.
 - Puede escribir las observaciones o desacuerdos en el documento de calificación e indicar los grados de habilidad que cree que se conviene cumplir.
 - Las hojas de evaluación debidamente cumplimentadas deberán ser devueltas en el plazo prescrito a la oficina de personal a la oficina que funcione en los órganos correspondientes.

2.3.6 Personal de salud sujeto a evaluación de desempeño. Cuatro personas son calificadas de acuerdo al nivel de responsabilidad.

- **Funcionario.** Incluye a los que ocupan cargos de confianza o gerencia según lo indique la autoridad competente.
- **Profesional.** Se incluye a quienes tengan un título profesional reconocido o estudios superiores según la Ley de Universidades, que desempeñen tareas en su campo y pertenezcan a un grupo profesional.
- **Técnico.** Incluye a aquellos con formación universitaria o técnica superior incompleta o experiencia técnica reconocida que realizan tareas técnicas y pertenecen a un grupo ocupacional técnico.
- **Auxiliar.** Esto incluye personas con educación secundaria y experiencia o calificaciones en ayudar que pertenecen al grupo de profesión de ayuda.

2.3.7 Criterios para evaluación de desempeño. Los criterios son:

- **Planificación.** Cualifica la capacidad para desarrollar, ejecutar y evaluar su propio trabajo y de los empleados que trabajan con él o ella. Así mismo, valora la capacidad de uso eficiente de los recursos con que cuenta.
- **Responsabilidad.** Considera la obligación del evaluado de realizar las tareas encomendadas en tiempo y forma.
- **Iniciativa.** Define un nivel de actividad laboral espontáneo sin necesidad de dar instrucciones o alguna orientación, lo que puede formar nuevas alternativas para trabajar los inconvenientes de forma original.
- **Oportunidad.** Acepta la adherencia en los tiempos establecidos cuando realiza el trabajo asignado
- **Calidad de trabajo.** Determina la frecuencia, la consistencia, la precisión y el orden de los éxitos y errores de transmisión para un trabajo confiable.
- **Confiabilidad y discreción.** Exige el manejo apropiado de la información, que por cuestiones de cargo o función ha de ser conocida y reservada.
- **Relaciones interpersonales.** Cualifica la comunicación del empleado con los individuos de su entorno laboral y la armonía del trabajo en grupo.
- **Cumplimiento de normas.** Es la aceptación de cumplir el reglamento de la institución (por ejemplo, normas internas de trabajo, procedimientos, lineamientos).
- **Colaboración.** Extiende la voluntad de apoyar con esfuerzos adicionales, incluso tareas y actividades fuera de su competencias (36)

2.4. Bases filosóficas

El método para obtener conocimiento fue explicado en este estudio desde la corriente filosófica del positivismo, considerando que el conocimiento actual proviene de fuentes observables y objetivas. Desde esta

perspectiva, los fenómenos pueden medirse y calcularse para que puedan ser estudiados con precisión y puedan convertirse en aportes a la comunidad científica (37).

El positivismo es una forma de concebir la ciencia que se identifica con la verdad demostrada a través de hechos comprobables empíricamente. Los hechos son el objeto de la ciencia de enfermería, su objeto disciplinar es el cuidado que se brinda a las personas que son inherentemente dinámicas, cambiantes y únicas, por lo que no pueden someterse al paso a paso sí por medio de procedimientos esquematizados que permitan primero entender, descifrar y detallar el hecho. La investigación para enfermería debe aspirar a superar el dilema de los paradigmas, a comprender los fenómenos existentes que influyen en la interacción del cuidado, para apoyar las propias intervenciones provida (38)

La calidad de vida laboral debe entenderse como un objetivo, un proceso o una filosofía. El objetivo es aumentar la eficiencia de la organización con la ayuda del personal; como proceso, requiere de la dedicación de cada miembro de la empresa para avanzar de un sistema de control a un sistema de participación; como filosofía, los individuos son vistas como un recurso que puede aportar sus conocimientos, habilidades, capacidades, experiencia y compromiso a este proceso de cambio.

Asimismo, la calidad de vida laboral considerada como filosofía es un conjunto de creencias y valores que unen todos los esfuerzos para aumentar la producción y aumentar la moral de los empleados de la empresa y reconocer la dignidad humana para ser dirigido a aumentar la participación de las personas en el trabajo dentro de un sistema continuo (39)

2.5. Bases epistemológicas

El concepto de calidad de vida laboral tuvo sus inicios en un sin número de conferencias al final de 1960 y comienzos de 1970 por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos y la corporación FORD. Estas reuniones fueron motivadas por el fenómeno de la alienación de los empleados, donde los participantes vieron el concepto como algo que va

más allá de la satisfacción laboral para incluir conceptos como la participación en al menos algunos momentos decisivos, una mayor independencia en las labores cotidianas y la reestructuración de los lugares de trabajo y los sistemas organizacionales, ordenaciones que promuevan el aprendizaje y gratifiquen el interés y la participación en el trabajo.

La calidad de vida laboral está ganando reconocimiento social e institucional gracias al movimiento de calidad de vida laboral, que presta atención especial al desarrollo del ser humano y al progreso de la calidad de vida. Posteriormente, se abordó el estudio de la calidad de vida desde dos importantes perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida en el ambiente laboral y una perspectiva psicológica, ambas perspectivas tienen objetivos diferentes (40).

El progreso de la ciencia y del pensamiento científico y el progresivo interés por la epistemología, sus consecuencias y fines hizo necesario estudiar los fundamentos metodológicos de todo conocimiento, en especial el de la calidad de vida laboral, que tiene una importancia decisiva en la historia de la organización del trabajo. relaciones humanas basadas en la transdisciplinariedad ambiental.

La epistemología de la calidad de vida laboral se exhibe como resultado de fenómenos y procesos económicos, políticos, sociales, culturales, educativos, tecnológicos, etc., que influyen en la presentación y caracterización de las funciones organizacionales, la rigidez de las estructuras que afectan a diferentes campos: económico, social, político, cultural, etc., que no se adaptan a la incertidumbre que provocan los cambios, los obstaculiza en lugar de promoverlos (41).

2.6. Bases antropológicas

La calidad de vida es un concepto vago y etéreo, versátil y multidisciplinario, cuyos significados básicos se ilustran desde diversas disciplinas y saberes: médicos, filosóficos, económicos, éticos, sociológicos, políticos y ambientales. La relación de la droga con la

salud psicosomática, funcionalidad, síntomas o ausencia de enfermedad del organismo; los filósofos, la felicidad o la buena vida; economistas de renta o bienes y servicios; los sociólogos, situando al individuo en la arena social; los políticos como una meta alcanzable para las personas a corto o mediano plazo; y ecologistas con las condiciones ambientales en las que un individuo nace, crece, reproduce, desarrolla y muere.

En el campo de la ética, la expresión calidad de vida adquirió un significado semántico definido a partir de la década de 1960, y en la década de 1990 la expresión fue reconocida en tres contextos y significados: descriptivo, valorativo y prescriptivo. En un contexto descriptivo, cuando define cierta clase de objetos, los individualiza y los distingue de los demás; en este sentido, la calidad humana es razón, por lo que la calidad de vida se identifica con razón ³⁰ y es sinónimo de vida humana. La calidad de vida en un contexto evaluativo o normativo se refiere a valores no morales utilizando el verbo deber; se puede juzgar si la calidad es mayor o menor, pero el problema es definir los criterios para esta evaluación. Y en un contexto prescriptivo o moral, la calidad de vida tiene una estricta ética que nos permite distinguir entre el bien y el mal, lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer (2).

El trabajo ocupa espacio y tiempo en nuestra vida cotidiana. Una parte importante de nuestro tiempo lo pasamos en el trabajo. Pues a través del trabajo conseguimos el sustento económico para las necesidades básicas y la realización personal y profesional. Visto desde otro contexto, el trabajo no es solo una manera de bandearse la vida, sino que también es una forma de pasar experiencias, realizar actividades de producción y crear una identidad social. Sin embargo, el trabajo puede ser percibido como no deseado, fragmentado y sin sentido, burocrático, rutinario, incompatible con la vida social y familiar (42).

CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Hi: La calidad de vida laboral influye en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia.

Ho: La calidad de vida laboral no influye en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia.

3.1.2 Hipótesis específicas

Hi₁: El soporte institucional en el trabajo influye en el desempeño del personal de salud.

Ho₁: El soporte institucional en el trabajo no influye en el desempeño del personal de salud.

Hi₂: La seguridad en el trabajo influye en el desempeño del personal de salud.

Ho₂: La seguridad en el trabajo no influye en el desempeño del personal de salud.

Hi₃: La integración al puesto del trabajo influye en el desempeño del personal de salud.

Ho₃: La integración al puesto del trabajo no influye en el desempeño del personal de salud.

Hi₄: La satisfacción por el trabajo influye en el desempeño del personal de salud.

Ho₄: La satisfacción al puesto del trabajo no influye en el desempeño del personal de salud.

Hi₅: El bienestar logrado a través del trabajo influye en el desempeño del personal de salud.

Ho₅: El bienestar logrado a través del trabajo no influye en el desempeño del personal de salud.

Hi₆: El desarrollo personal influye en el desempeño del personal de salud.

Ho₆: El desarrollo personal no influye en el desempeño del personal de salud.

Hi₇: La administración del tiempo libre influye en el desempeño del personal de salud.

Ho₇: Administración del tiempo libre no influye en el desempeño del personal de salud.

3.2. Operacionalización de variables

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA	
Calidad de vida laboral	Soporte Institucional para el trabajo	Procesos en el trabajo	Baja	Nominal	
		Supervisión laboral			
		Apoyo de los superiores			
		Evaluación del trabajo			
		Oportunidades de promoción			
		Autonomía			
	Seguridad en el trabajo	Procedimientos de trabajo			
		Salario			
		Materiales para el trabajo			
		Derechos contractuales			
		Capacitación para el trabajo			
	Integración al puesto de trabajo	Pertinencia	Regular	Nominal	
		Motivación			
		Ambiente de trabajo			
	Satisfacción por el trabajo	Dedicación al trabajo		Alta	Nominal
		Orgullo por la institución			
		Participación en el trabajo			Nominal
		Autonomía			
		Reconocimiento por el trabajo			
		Autovaloración			
Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación con la institución	Alta	Nominal		
	Beneficio del trabajo para otros				
	Satisfacción por la vivienda				
	Evaluación de la salud general				
	Evaluación de la nutrición				
	Logros				

	Desarrollo personal del trabajador	Expectativas de mejora		Nominal
		Seguridad personal		
	Administración del tiempo libre	Planificación del tiempo libre		
		Equilibrio entre trabajo y vida familiar		

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL DE MEDICION	RESULTADO	
Desempeño	Planificación	Elaboración	Deficiente	Nominal	
		Ejecución			
		Evaluación			
		Autoevaluación			
		Racionalización			
	Responsabilidad	Cumplimiento de actividades		Deficiente	Nominal
		Cumplimiento de funciones			Nominal
	Iniciativa	Participación		Deficiente	Nominal
		Solución			Nominal
	Oportunidad	Cumplimiento de plazos		Deficiente	Nominal
	Calidad de trabajo	Consistencia			Regular
		Orden			
		Precisión			
	Confiabilidad y discreción	Confiabilidad		Regular	Nominal
		Discreción			
		Uso de la información			
	Relaciones interpersonales	Relación con compañeros y subordinados		Bueno	Nominal
		Relación con superiores			
	Cumplimiento de las normas	Perfil profesional		Bueno	Nominal
		Normas institucionales			
Instrucciones					
Colaboración	Predisposición	Bueno	Nominal		
	Colaboración				

VARIABLES INTERVINIENTES	INDICADOR	RESPUESTA	ESCALA
Edad	Tiempo de vida	Joven Adulto Adulto mayor	Ordinal
Sexo	Característica peculiar de un individuo	Masculino Femenino	Nominal
Estado civil	Estado conyugal de una persona	Casado Conviviente Soltero Divorciado Viuda (o)	Nominal politómico
Grupo ocupacional	Estudios realizados	Técnico en enfermería Técnico en farmacia Técnico en laboratorio Licenciado en enfermería Obstetra Médico	Ordinal
Años de trabajo en la profesión	Experiencia en la profesión	Años	Razón
Condición laboral	Tipo de vínculo laboral	Nombrado de planta Nombrado destacado Contratado por CAS Contrato por terceros	Nominal politómico
Servicio donde labora	Unidad de salud donde trabaja.	Emergencia Hospitalización Consultorio externo Sala de operaciones Administrativo	Nominal politómico
Cargo que ocupa en el servicio	Función que desempeña.	Jefe Coordinador de servicio Trabajador de servicio	Nominal politómico

3.3. Definición operacional de variables

1. Calidad de vida laboral.

Es un criterio de evaluación y optimización que valora en qué medida determinadas condiciones de vida parecen satisfactorias o insatisfactorias desde las más diversas perspectivas y necesitan ser mejoradas evaluando los siguientes criterios: seguridad, integración laboral, satisfacción laboral, bienestar alcanzado a través de la planificación del trabajo, el desarrollo personal y el ocio, ya que el incumplimiento de estas dimensiones acarrearía graves efectos secundarios en la calidad de vida laboral.

2. Desempeño laboral

Es un proceso organizado y sistemático que sirve para valorar e influir en las características, acciones y resultados vinculados con las labores habituales. Analizándolos, los criterios son: la planificación, la responsabilidad, la iniciativa, la oportunidad, la calidad del trabajo, la confiabilidad y la discreción, las relaciones humanas, el apego a las normas y la cooperación.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. **Ámbito de estudio**

El estudio se realizó en el Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari”, unidad prestadora de servicios de salud, dirigida por la Red de Salud de Huánuco, que brinda atención de salud y es centro referencial de establecimientos primarios de salud en la región de Huánuco.

El mencionado nosocomio, fue ascendido de nivel de I -4 a II - E en el 2016 con Resolución Administrativa Nro. 1450 - 2016/GRH/DRS, con el fin de fortalecer las atenciones especializadas y brindar atención recuperativa a la mujer embarazada puérpera, al recién nacido y el niño con apoyo al diagnóstico en rayos “X”, laboratorio clínico y ecografía

El hospital forma parte del sistema de referencia y contrarreferencia de las atenciones en salud de la región Huánuco. En donde se refieren a mujeres embarazadas, puérperas, recién nacidos a término, pretérminos mayor de 36 semana, lactantes, niños de las provincias de Ambo, Panao, Dos de Mayo, Yarowilca y Lauricocha.

4.2. **Tipo y nivel de investigación**

4.2.1 **Tipo de investigación**

El tipo de estudio:

- Según el momento de estudio, fue **prospectivo**, porque recogió la información a partir de aprobado el proyecto.
- Según participación del investigador, fue **observacional**, porque el investigador sólo evidenció los hechos utilizando los instrumentos de investigación.
- Según la cantidad de medición de variables, fue **transversal**, porque se midió las variables simultáneamente en un determinado momento.
- Según el tipo de variables a estudiar, fue **analítico**, porque el estudio analizó el hecho o fenómeno en estudio (43)

4.2.2. Nivel de investigación

La investigación fue de alcance explicativo, porque se determinó la aplicabilidad de una teoría y encontró mecanismos o estrategias que nos permitieron cumplir con el objetivo general (44)

4.3. Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

La población de estudio fueron todos los trabajadores de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, que acudieron a trabajar regularmente durante el tiempo de la pandemia por COVID-19 y no se consideró al personal que realizaba trabajo remoto. La cantidad total del personal que trabajaron regularmente fueron 161 personas.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

El tamaño de la muestra se obtuvo utilizando la fórmula para la población finita o conocida como variables categóricas:

$$N = \frac{(Z_{1-\alpha})^2 P Q N}{e^2 (N - 1) + (Z_{1-\alpha})^2 P Q}$$

Donde:

Estadígrafos	Significado	Valor	
		Porcentual	Estadístico
$Z_{1-\alpha}$	Nivel de confianza	95%	1.96
P	Probabilidad de éxito	50%	0.5
Q	Probabilidad de fracaso	100% - p	0.5
E	Margen de error	5%	0.05
N	Población	100%	161

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (161)}{(0.05)^2 (160) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{154.6244}{0.4 + 0.9604}$$

$$n = \frac{154.6244}{1.3604}$$

$$n = 113.66098$$

$$n = 114 \text{ personales de salud}$$

La muestra estuvo conformada por 114 personales de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari”

La muestra fue obtenida a través del método de muestreo probabilístico estratificado al azar (45), según el siguiente cuadro:

Grupo ocupacional	Población	Porcentaje	Muestra
Téc. Enfermería	38	23.60%	27
Lic. Enfermería	37	22.90%	26
Obstetra	29	18.01%	21
Médico	33	20.49%	24
Téc. Farmacia	12	7.45%	8
Téc. Laboratorio	12	7.45%	8
TOTAL	161	100%	114

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión

- Personal de salud con consentimiento informado firmado
- Personal de salud con permanencia en la institución mayor o igual a 3 meses
- Personal que trabaja de forma presencial

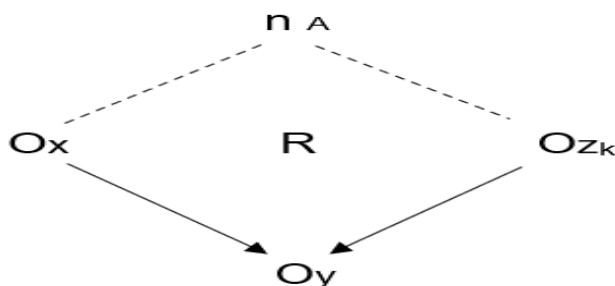
Criterio de exclusión

- Personal de salud que se niega participar en la investigación

- Personal de salud que realiza trabajo remoto
- Personal de salud que se encuentra enferma con licencia

4.4. Diseño de investigación

El diseño planteado en el presente estudio fue correlacional, porque se plantea detallar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño. Este diseño tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más categorías o variables en una muestra de estudio. Para evaluar el grado de asociación se mide cada una de las variables, y luego se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones.



Donde:

- nA : Representa la muestra aleatoria
 Ox : Observación de calidad de vida laboral
 Oz_k : Observación de las variables intervinientes
 Oy : Observación del desempeño.
 R : Relación unidireccional de las variables.

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

Encuesta. Es una técnica de masa que permitió recolectar datos de la población muestral en estudio de manera simultánea mediante el uso de dos instrumentos.

4.5.2. Instrumentos

- **Cuestionario de calidad de vida laboral –GOHISALO modificado.**
Las preguntas estuvieron elaboradas con la escala de Likert, según las dimensiones de la variable. La variable constó de 7 dimensiones: soporte institucional, seguridad, integración, satisfacción, bienestar, desarrollo personal y tiempo libre; con 72 ítems, cada una de ellas con 5 condiciones: totalmente de acuerdo, acuerdo, indeciso, desacuerdo y totalmente de desacuerdo. Con calificación final de: baja calidad de vida laboral, regular calidad de vida laboral, alta calidad de vida laboral (Anexo N° 3)
- **Cuestionario de desempeño.** Este instrumento constó de 8 dimensiones: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, cumplimiento de las normas y colaboración; de 28 ítems cada una de ellas con 5 alternativas: excelente, muy bueno, bueno, regular y deficiente. Con calificación global: desempeño deficiente, desempeño regular, desempeño bueno (Anexo N° 3)

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

La validación de juicio de expertos se hizo con los siguientes doctores de amplia experiencia

- Dra. Edith Jara Claudio
- Dr. Holger Alex Aranciaga Campos
- Dra. Marina Llanos Melgarejo
- Dra. Juvita Soto Hilario
- Dr. Luis Alberto Laguna Arias

Para su validación se utilizó el coeficiente V de Aiken, saliendo el resultado de 0.96 para ambos instrumentos, lo que indica fuerte validez.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.

Se ejecutó el plan piloto a 13 personales de salud del Hospital Regional Hermilio Valdizán a quienes se aplicaron los dos cuestionarios: Calidad de vida laboral y desempeño profesional. Para extraer la confiabilidad se utilizó el Alfa de Crombach, saliendo un resultado de 0.993 (muy elevada confiabilidad) en el cuestionario de calidad de vida laboral y 0.984 (muy elevada confiabilidad) en el cuestionario de desempeño personal.

4.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Se escogió, calculó y valoró las cifras obtenidas. Luego, se realizó el análisis e interpretación de los datos según resultados ingresados en el programa estadístico SPSS versión 25.0.

Para obtener la prueba de hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Chi Cuadrado, considerando el nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%.

4.7. Aspectos éticos

Este estudio se basó en los lineamientos del Código de Ética del Colegio Peruano de Enfermería (os) y el Código de Ética Profesional. Por lo tanto, se consideraron los siguientes criterios:

Respetar la confidencialidad de la información obtenida y recibida por los sujetos del estudio en relación con las variables medidas en ellos. En este sentido, la información proporcionada por los sujetos fue anónima.

Por lo tanto, el investigador asumió la responsabilidad de todos los aspectos de la investigación; se encarga de atender todas las inquietudes y preguntas que puedan surgir. El investigador también entendió que cada participante estaba libre de compulsión voluntaria para participar en el estudio. Se consideran los siguientes principios:

- **Beneficencia.** El estudio benefició a los clientes internos, ya que comprender la calidad de vida laboral puede mejorar la satisfacción laboral

entre las enfermeras. El resultado final es una atención de alta calidad y mucha calidez

- **No maleficencia.** La dignidad humana, los derechos, el bienestar y la integridad de los participantes no se vieron amenazados porque el estudio fue explicativo.
- **Autonomía.** Se respetó la decisión en todo momento, porque la colaboración en la investigación fue autónoma y a voluntad, como lo demuestra la firma de un consentimiento informado por parte de los participantes. En donde se enfatizó al participante que podía retirarse del estudio por su propia voluntad.
- **Justicia.** Este principio se siguió porque los participantes del estudio fueron tratados por igual (46).

CAPÍTULO V. RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo

Tabla 1. Características sociodemográficas y laborales del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021.

Características sociodemográficas y laborales		n= 114	
		N°	%
Edad	Joven	4	3.5
	Adulto	104	91.2
	Adulto mayor	6	5.3
Sexo	Masculino	24	21.1
	Femenino	90	78.9
Estado civil	Casado (a)	77	67.5
	Conviviente	11	9.6
	Soltero (a)	21	18.4
	Divorciado (a)	5	4.4
Grupo ocupacional	Tec. Enfermería	27	23.7
	Téc. Farmacia	8	7.0
	Téc. Laboratorio	8	7.0
	Lic. Enfermería	26	22.8
	Obstetra	21	18.4
	Médico	24	21.1
Experiencia laboral	0 a 5 años	10	8.8
	6 a 10 años	15	13.2
	11 a 15 años	37	32.5
	16 a 20 años	36	31.6
	21 años a más	16	14.0
Condición laboral	Nombrado de planta	65	57.0
	Nombrado destacado	25	21.9
	Contrato CAS	18	15.8
	Contrato por terceros	6	5.3
UPS donde labora	Emergencia	17	14.9
	SOP	16	14.0
	Hospitalización	76	66.7
	Consultorio	3	2.6
Cargo que ocupa	Jefe	2	1.8
	Coordinador del servicio	14	12.3
	Trabajador del servicio	98	86.0
Total		114	100.0

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado.

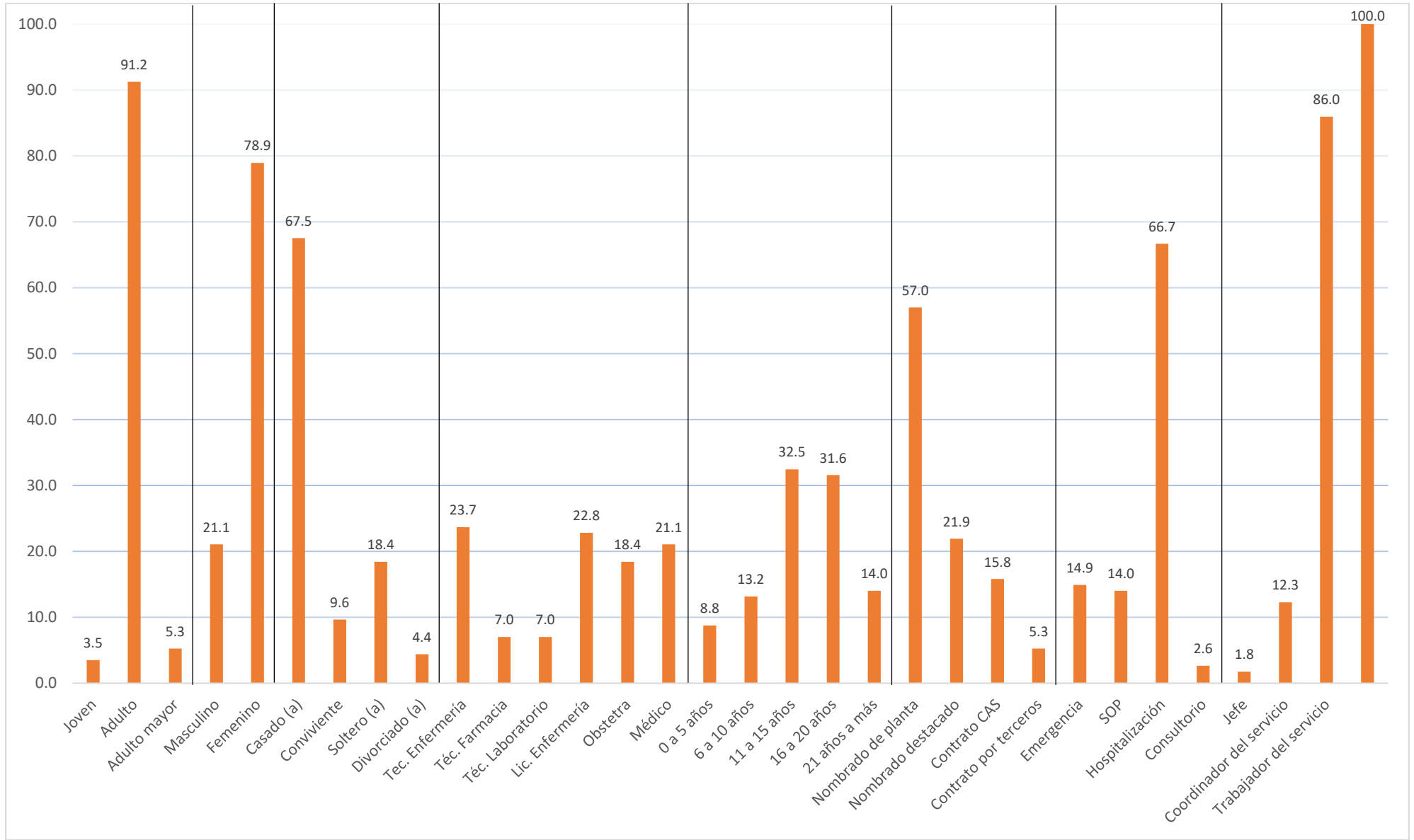


Figura 1. Porcentaje de las características sociodemográficas y laborales

Respecto a la edad del personal de salud, 91.2% (104) eran adultos, 5.3% (6) eran adultos mayores; referente al sexo 78.9% (90) eran mujeres y 21.1% (24) eran varones; en el caso del estado civil, 67.5% (77) eran casados o casadas, 18.4% (21) eran solteros; según el grupo ocupacional, 23.7% (27) fueron técnicos en enfermería, 22.8% (26) eran profesionales de enfermería, 21.1% (24) eran médicos; respecto, a la experiencia laboral, 32.5% (37) tuvieron entre 11 a 15 años, 31.6% (36) tuvieron entre 16 a 20 años; respecto a la condición laboral, 57.0% (65) eran nombrados de plantas, 21.9% (25) eran nombrados destacados; en relación de la unidad prestadora de salud que laboran, 66.7% (76) trabajaban en hospitalización, 14.9% (17) en emergencia. Finalmente, respecto al cargo que ocupa en la institución, 86.0% (98) fueron trabajadores asistenciales y 12.3% (14) fueron coordinadores de servicio.

Tabla 2. Soporte institucional en el trabajo según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021.

Soporte institucional en el trabajo	Desempeño							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo soporte	1	0.9	0	0.0	1	0.9	2	1.8
Regular soporte	6	5.3	57	50.0	31	27.2	94	82.5
Alto soporte	0	0.0	4	3.5	14	12.3	18	15.8
Total	7	6.1	61	53.5	46	40.4	114	100.0%

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño

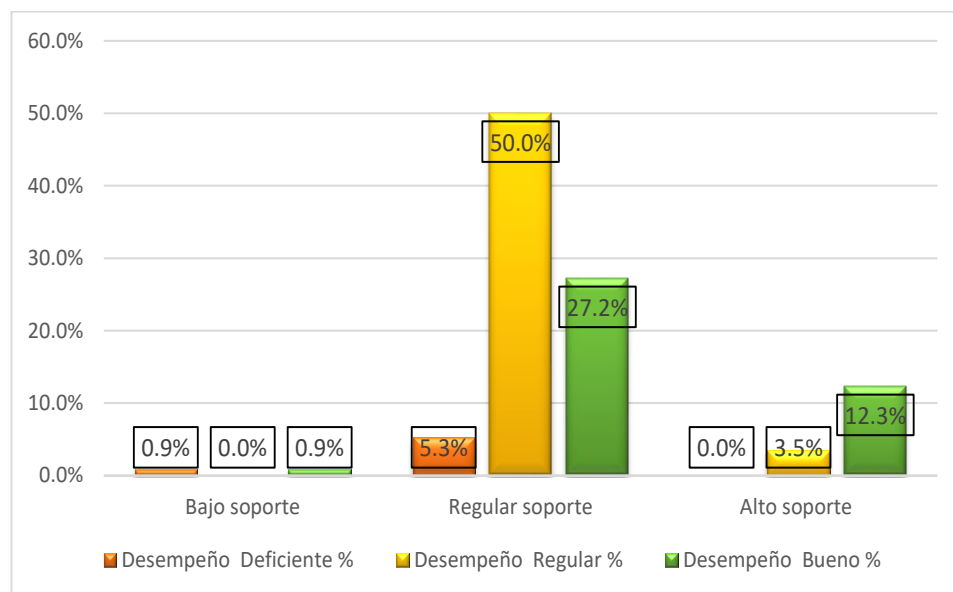


Figura 2. Porcentaje de soporte institucional según desempeño.

Se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, la dimensión soporte institucional de la calidad de vida laboral según el desempeño. 5.3% (6) tuvo deficiente desempeño y regular soporte institucional al trabajo, 50.0% (57) tuvieron regular desempeño y regular soporte institucional al trabajo y 27.2% (31) tuvieron un buen desempeño y regular soporte institucional al trabajo.

Tabla 3. Seguridad en el trabajo según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021.

Seguridad en el trabajo	Desempeño						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja seguridad	4	3.5	0	0.0	1	0.9	5	4.4
Regular seguridad	2	1.8	15	13.2	9	7.9	26	22.8
Alta seguridad	1	0.9	46	40.4	36	31.6	83	72.8
Total	7	6.1	61	53.5	46	40.4	114	100.0

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño

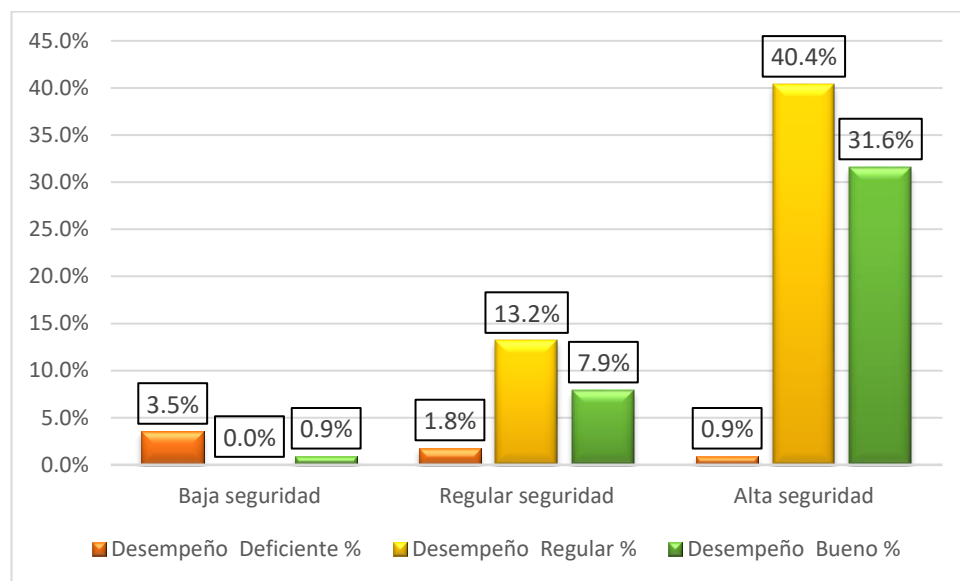


Figura 3. Porcentaje de seguridad en el trabajo según desempeño.

Se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, la dimensión seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral según el desempeño. 3.5% (4) tuvo deficiente desempeño y baja seguridad en el trabajo, 40.4% (46) tuvieron regular desempeño y alta seguridad en el trabajo y 31.6% (36) tuvieron un buen desempeño y alta seguridad en el trabajo.

Tabla 4. Integración al puesto del trabajo según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021.

Integración al puesto del trabajo	Desempeño						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja integración	5	4.4	1	0.9	1	0.9	7	6.1
Regular integración	2	1.8	55	48.2	40	35.1	97	85.1
Alta integración	0	0.0	5	4.4	5	4.4	10	8.8
Total	7	6.1	61	53.5	46	40.4	114	100.0

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño

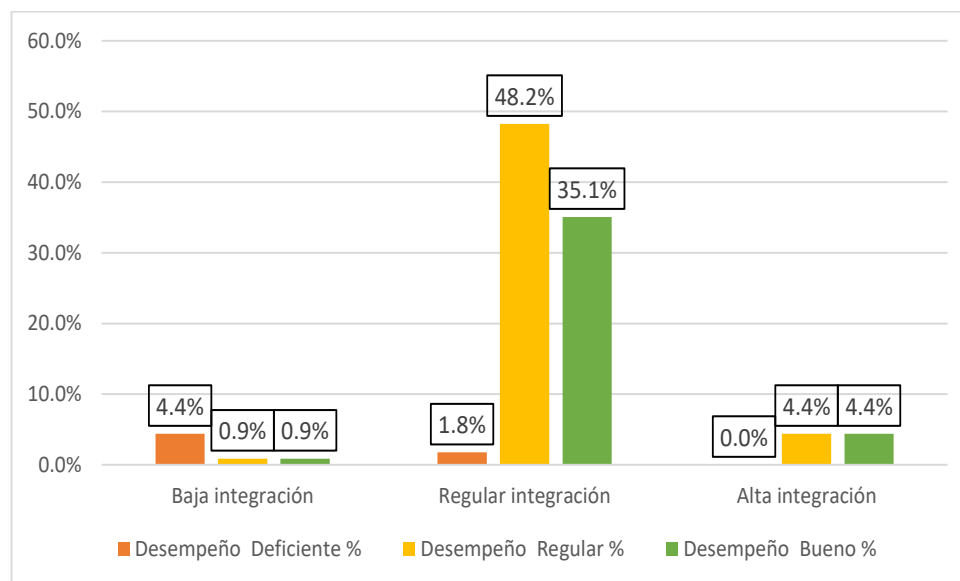


Figura 4. Porcentaje de integración al puesto de trabajo según desempeño.

Se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, la dimensión integración al puesto del trabajo de la calidad de vida laboral según el desempeño. 4.4% (5) tuvieron deficiente desempeño y baja integración al puesto del trabajo, 48.2% (55) tuvieron regular desempeño y regular integración al puesto de trabajo y 35.1% (40) tuvieron un buen desempeño y regular integración al trabajo.

Tabla 5. Satisfacción por el trabajo según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021.

Satisfacción por el trabajo	Desempeño						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja satisfacción	2	1.8	2	1.8	2	1.8	6	5.3
Regular satisfacción	3	2.6	40	35.1	18	15.8	61	53.5
Alta satisfacción	2	1.8	19	16.7	26	22.8	47	41.2
Total	7	6.1	61	53.5	46	40.4	114	100.0

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño

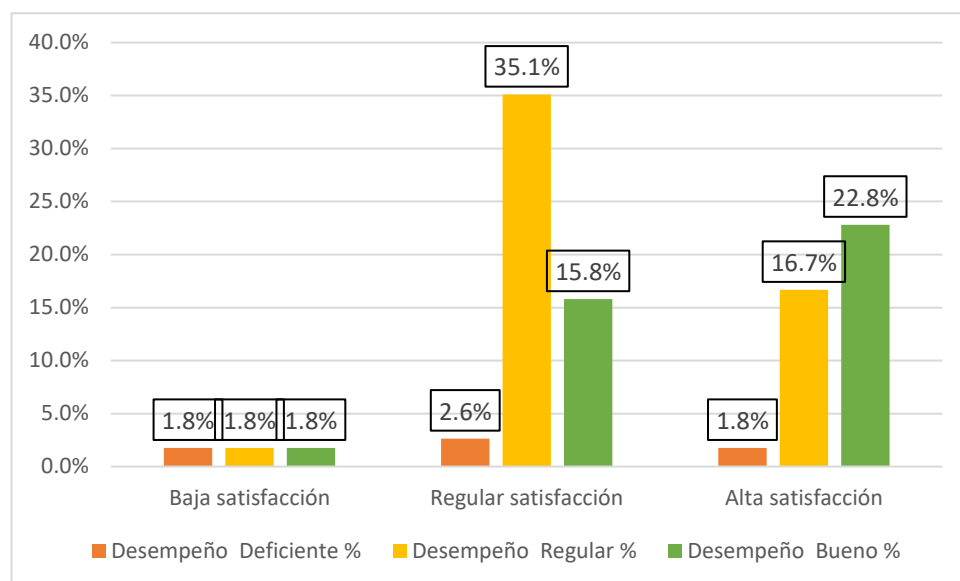


Figura 5. Porcentaje de satisfacción por el trabajo según desempeño.

Se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, la dimensión satisfacción por el trabajo de la calidad de vida laboral según el desempeño. 2.6% (3) tuvo deficiente desempeño y regular satisfacción por el trabajo, 35.1% (40) tuvieron regular desempeño y regular satisfacción por el trabajo y 22.8% (47) tuvieron un buen desempeño y alta satisfacción por el trabajo.

Tabla 6. Bienestar logrado por medio del trabajo según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021.

Bienestar logrado por medio del trabajo	Desempeño						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo bienestar	4	3.5	2	1.8	0	0.0	6	5.3
Regular bienestar	2	1.8	37	32.5	23	20.2	62	54.4
Alto bienestar	1	0.9	22	19.3	23	20.2	46	40.4
Total	7	6.1	61	53.5	46	40.4	114	100.0

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño

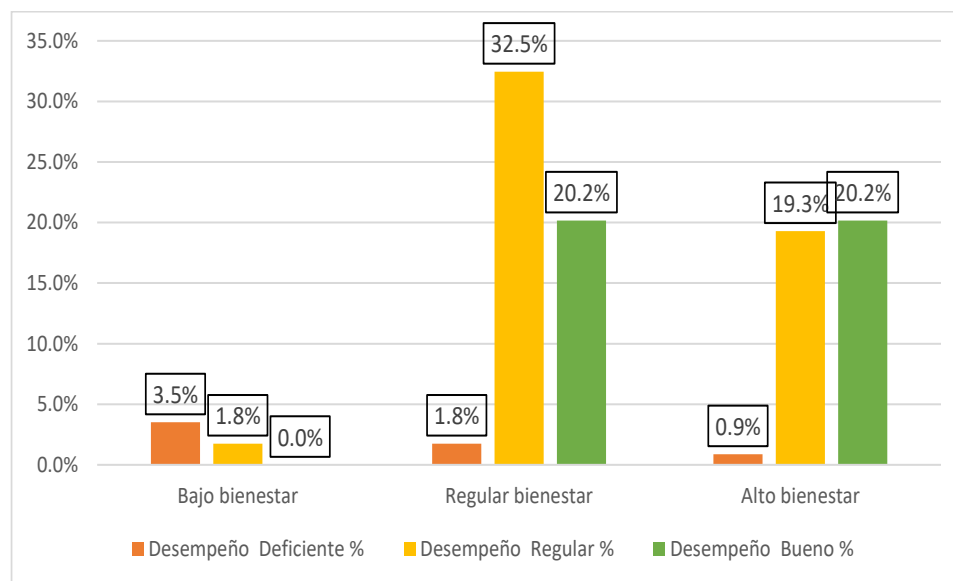


Figura 6. Porcentaje de bienestar logrado por medio del trabajo según desempeño.

Se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, la dimensión bienestar logrado por el trabajo de la calidad de vida laboral según el desempeño. 3.5% (4) tuvo deficiente desempeño y bajo bienestar logrado por el trabajo, 32.5% (37) tuvieron regular desempeño y regular bienestar logrado por el trabajo y 20.2% (23) tuvieron un buen desempeño con regular y alto bienestar logrado por el trabajo respectivamente.

Tabla 7. Desarrollo personal según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021.

Desarrollo personal	Desempeño						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo desarrollo	2	1.8	0	0.0	1	0.9	3	2.6
Regular desarrollo	3	2.6	31	27.2	17	14.9	51	44.7
Alto desarrollo	2	1.8	30	26.3	28	24.6	60	52.6
Total	7	6.1	61	53.5	46	40.4	114	100.0

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño

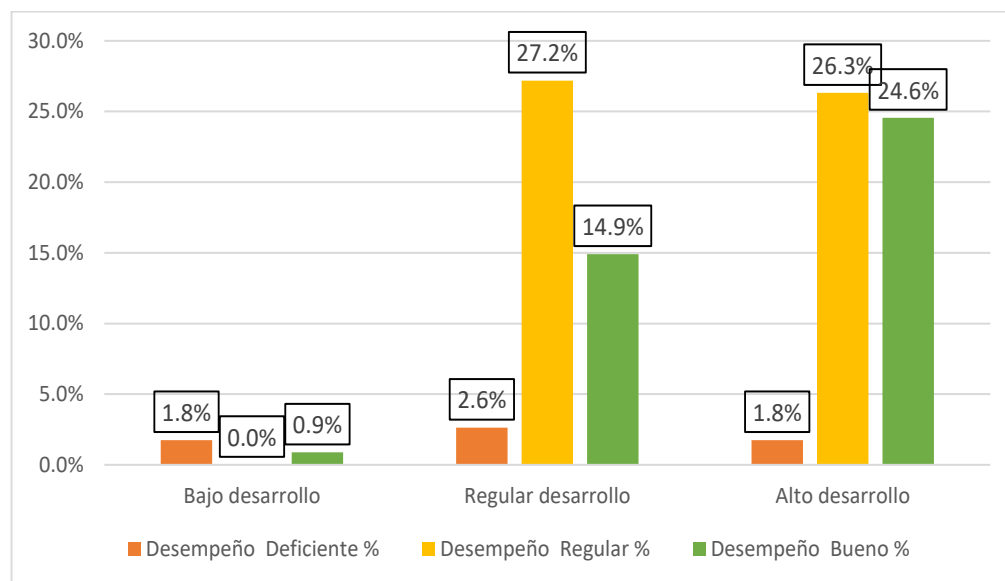


Figura 7. Porcentaje de desarrollo personal según desempeño.

Se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, la dimensión desarrollo personal de la calidad de vida laboral según el desempeño. 2.6% (3) tuvieron deficiente desempeño y regular desarrollo personal, 27.2% (31) tuvieron regular desempeño y regular desarrollo personal y 24.6% (28) tuvieron un buen desempeño y alto desarrollo personal.

Tabla 8. Administración del tiempo libre según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021.

Administración del tiempo libre	Desempeño						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja administración	4	3.5	2	1.8	2	1.8	8	7.0
Regular administración	2	1.8	42	36.8	17	14.9	61	53.5
Alta administración	1	0.9	17	14.9	27	23.7	45	39.5
Total	7	6.1	61	53.5	46	40.4	114	100.0

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño.

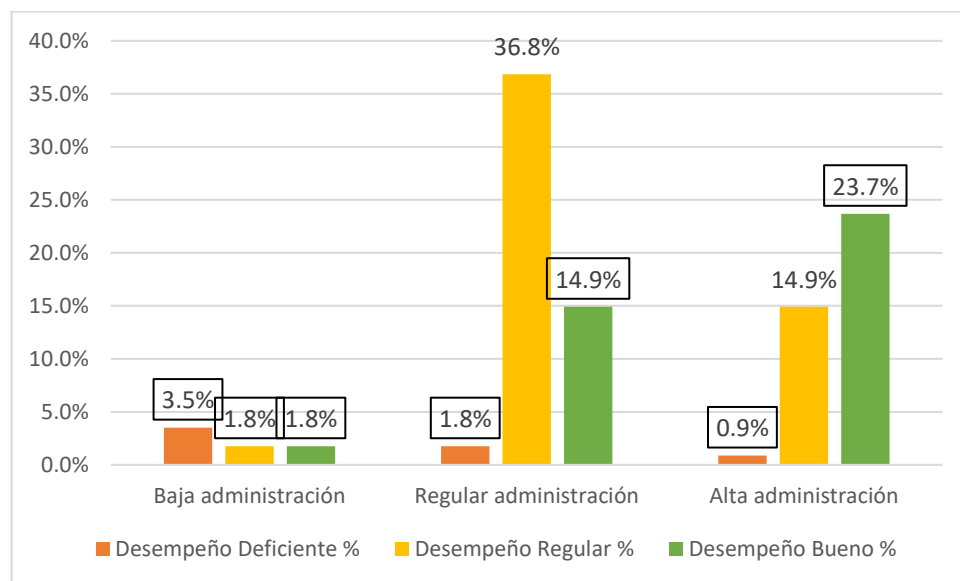


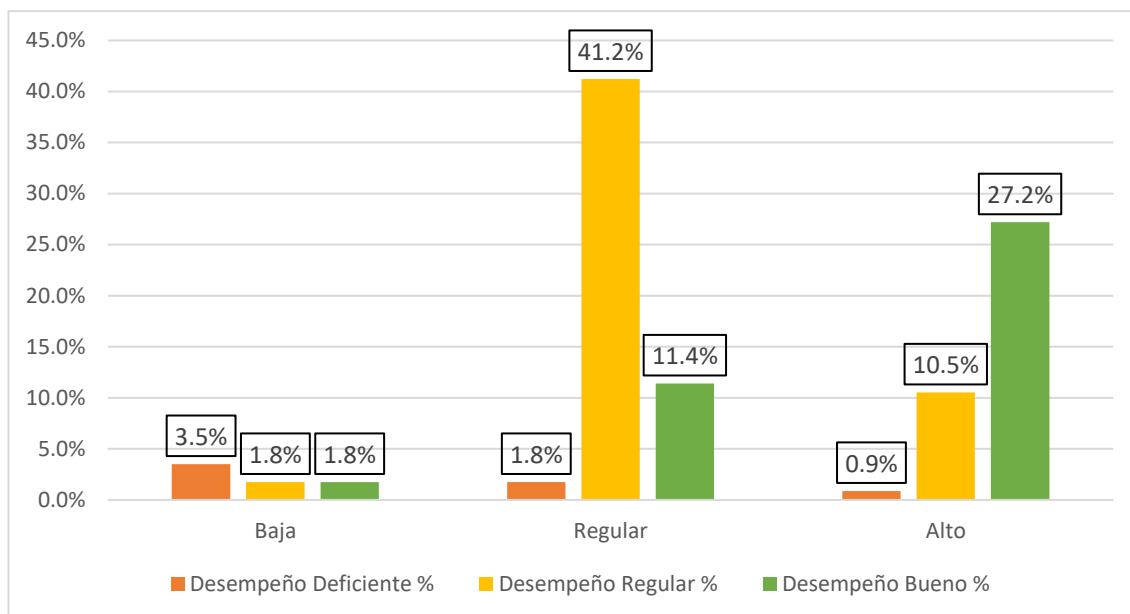
Figura 8. Porcentaje de administración de tiempo libre según desempeño.

Se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, la dimensión administración del tiempo libre de la calidad de vida laboral según el desempeño 3.5% (4) tuvo deficiente desempeño y baja administración del tiempo libre, 36.8% (42) tuvieron regular desempeño y regular administración del tiempo libre y 23.7% (27) tuvieron un buen desempeño y alta administración al tiempo libre.

Tabla 9. Calidad de vida laboral según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021

Calidad de vida laboral	Desempeño						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	4	3.5	2	1.8	2	1.8	8	7.0
Regular	2	1.8	47	41.2	13	11.4	62	54.4
Alta	1	0.9	12	10.5	31	27.2	44	38.6
Total	7	6.1	61	53.5	46	40.4	114	100.0

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño



5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Tabla 10. Prueba de normalidad de las variables de calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021.

Pruebas de normalidad	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Calidad de vida laboral	0.315	114	0.000
Desempeño	0.315	114	0.000

Al analizar los datos para hallar la distribución normal con Kolmogórov-Smirnov (KS), se aprecia que la calidad de vida laboral y el desempeño presentan KS de 0,315 y p valor 0,000 ($p < 0.05$). Estos valores indican que los datos no tienen una distribución normal. Por lo que se determinó usar una prueba no paramétrica para interpretar las hipótesis planteadas en el estudio.

Tabla 11. Calidad de vida laboral según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021.

Calidad de vida laboral		Desempeño			Total	Razón de similitud	GI	V de Cramer	p valor
		Deficiente	Regular	Bueno					
Bajo	N°	4	2	2	8	41.360	4	0.494	0.000
	%	3.5%	1.8%	1.8%	7.0%				
Regular	N°	2	47	13	62				
	%	1.8%	41.2%	11.4%	54.4%				
Alto	N°	1	12	31	44				
	%	0.9%	10.5%	27.2%	38.6%				
Total	N°	7	61	46	114				
	%	6.1%	53.5%	40.4%	100.0%				

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño

En la presente tabla se analiza si la calidad de vida laboral, influye en el desempeño del personal de salud; se aprecia que la regular y alta calidad de vida laboral influye en el regular y buen desempeño del personal de salud respectivamente. Al contrastar la hipótesis se utiliza la prueba razón de verosimilitud con valor de 41.360 y p valor de 0,000, porque en la tabla se aprecia cuatro casillas con valores muy bajos. Por lo que, con una probabilidad de error de 0,0% existe diferencia en la relación de ambas variables. Se concluye que existen diferencias significativas pero la asociación que se mide en variables politómicas con V de Cramer (0,494) indica asociación moderada para regular calidad de vida laboral y regular desempeño laboral. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: La calidad de vida laboral influye en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia en el Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari”

Tabla 12. Soporte institucional en el trabajo según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021.

Soporte institucional en el trabajo		Desempeño			Total	Razón de similitud	Gl	V de Cramer	p valor
		Deficiente	Regular	Bueno					
Bajo	N°	1	0	1	2	18.184	4	0.298	0.001
	%	0.9%	0.0%	0.9%	1.8%				
Regular	N°	6	57	31	94				
	%	5.3%	50.0%	27.2%	82.5%				
Alto	N°	0	4	14	18				
	%	0.0%	3.5%	12.3%	15.8%				
Total	N°	7	61	46	114				
	%	6.1%	53.5%	40.4%	100.0%				

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño

En la presente tabla se analiza si la dimensión soporte institucional en el trabajo de la calidad de vida laboral, trasciende en el desempeño del personal de salud; se aprecia que el regular soporte influye en el regular y buen desempeño del personal de salud. Al contrastar la hipótesis se utiliza la prueba razón de verosimilitud con valor de 18,184 y p valor de 0,001, porque en la tabla se aprecia cuatro casillas con valores muy bajos. Por lo que, con una probabilidad de error de 0,1% existe diferencia en la relación de ambas variables. Se concluye que existen diferencias significativas pero la asociación que se mide en variables politómicas con V de Cramer (0,298) indica asociación moderada para regular soporte y desempeño laboral.

Tabla 13. Seguridad en el trabajo según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021.

Seguridad en el trabajo		Desempeño			Total	Razón de similitud	Gl	V de Cramer	p valor
		Deficiente	Regular	Bueno					
Bajo	N°	4	0	1	5	24.704	4	0.475	0.000
	%	3.5%	0.0%	0.9%	4.4%				
Regular	N°	2	15	9	26				
	%	1.8%	13.2%	7.9%	22.8%				
Alto	N°	1	46	36	83				
	%	0.9%	40.4%	31.6%	72.8%				

Total	N°	7	61	46	114
	%	6.1%	53.5%	40.4%	100.0%

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño

En la presente tabla se analiza si la dimensión seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral, influye en el desempeño del personal de salud; se aprecia que la alta seguridad influye en el regular y buen desempeño del personal de salud. Al contrastar la hipótesis se utiliza la prueba razón de verosimilitud con valor de 24,704 y p valor de 0,000, porque en la tabla se aprecia cuatro casillas con valores muy bajos. Por lo que, con una probabilidad de error de 0,0% existe diferencia en la relación de ambas variables. Se concluye que existen diferencias significativas pero la asociación que se mide en variables politómicadas con V de Cramer (0,475) indica asociación moderada para alta seguridad y desempeño laboral.

Tabla 14. Integración al puesto del trabajo según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021.

Integración al puesto de trabajo		Desempeño			Total	Razón de similitud	G1	V de Cramer	p valor
		Deficiente	Regular	Bueno					
Bajo	N°	5	1	1	7	25.033	4	0.493	0.000
	%	4.4%	0.9%	0.9%	6.1%				
Regular	N°	2	55	40	97				
	%	1.8%	48.2%	35.1%	85.1%				
Alto	N°	0	5	5	10				
	%	0.0%	4.4%	4.4%	8.8%				
Total	N°	7	61	46	114				
	%	6.1%	53.5%	40.4%	100.0%				

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño

En la presente tabla se analiza si la dimensión integración al puesto de trabajo de la calidad de vida laboral, influye en el desempeño del personal de salud; se aprecia que la regular integración influye en el regular y buen desempeño del personal de salud. Al contrastar la hipótesis se utiliza la prueba razón de verosimilitud con valor de 25.033 y p valor de 0,000, porque en la tabla se

aprecia cuatro casillas con valores muy bajos. Por lo que, con una probabilidad de error de 0,0% existe diferencia en la relación de ambas variables. Se concluye que existen diferencias significativas pero la asociación que se mide en variables politómicas con V de Cramer (0,493) indica asociación moderada para regular integración y desempeño laboral.

Tabla 15. La satisfacción por el trabajo según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021

Satisfacción por el trabajo		Desempeño			Total	Razón de similitud	GI	V de Cramer	p valor
		Deficiente	Regular	Bueno					
Bajo	N°	2	2	2	6	12.063	4	0.263	0.017
	%	1.8%	1.8%	1.8%	5.3%				
Regular	N°	3	40	18	61				
	%	2.6%	35.1%	15.8%	53.5%				
Alto	N°	2	19	26	47				
	%	1.8%	16.7%	22.8%	41.2%				
Total	N°	7	61	46	114				
	%	6.1%	53.5%	40.4%	100.0%				

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño

En la presente tabla se analiza si la dimensión satisfacción por el trabajo de la calidad de vida laboral, influye en el desempeño del personal de salud; se aprecia que la regular y alta satisfacción influye en el regular desempeño del personal de salud. Al contrastar la hipótesis se utiliza la prueba razón de verosimilitud con valor de 12.063 y p valor de 0,017, porque en la tabla se aprecia cuatro casillas con valores muy bajos. Por lo que, con una probabilidad de error de 0,17% existe diferencia en la relación de ambas variables. Se concluye que existen diferencias significativas pero la asociación que se mide en variables politómicas con V de Cramer (0,263) indica asociación moderada para regular satisfacción y desempeño laboral.

Tabla 16. Bienestar logrado por el trabajo según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021

		Desempeño			Total	GI	p valor		
Bienestar logrado por medio del trabajo		Deficiente	Regular	Bueno		Razón de similitud	V de Cramer		
Bajo	N°	4	2	0	6	21.663	4	0.433	0.000
	%	3.5%	1.8%	0.0%	5.3%				
Regular	N°	2	37	23	62				
	%	1.8%	32.5%	20.2%	54.4%				
Alto	N°	1	22	23	46				
	%	0.9%	19.3%	20.2%	40.4%				
Total	N°	7	61	46	114				
	%	6.1%	53.5%	40.4%	100.0%				

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño.

En la presente tabla se analiza si la dimensión bienestar logrado por medio del trabajo de la calidad de vida laboral, influye en el desempeño del personal de salud; se aprecia que el regular y alto bienestar influye en el regular y buen desempeño del personal de salud. Al contrastar la hipótesis se utiliza la prueba razón de verosimilitud con valor de 21.663 y p valor de 0,000, porque en la tabla se aprecia cuatro casillas con valores muy bajos. Por lo que, con una probabilidad de error de 0,00% existe diferencia en la relación de ambas variables. Se concluye que existen diferencias significativas pero la asociación que se mide en variables politómicas con V de Cramer (0,433) indica asociación moderada para regular bienestar y desempeño laboral.

Tabla 17. Desarrollo personal según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021

Desarrollo personal		Desempeño			Total	Razón de similitud	GI	V de Cramer	p valor
		Deficiente	Regular	Bueno					
Bajo	N°	2	0	1	3	11.938	4	0.312	0.018
	%	1.8%	0.0%	0.9%	2.6%				
Regular	N°	3	31	17	51				
	%	2.6%	27.2%	14.9%	44.7%				
Alto	N°	2	30	28	60				
	%	1.8%	26.3%	24.6%	52.6%				
Total	N°	7	61	46	114				
	%	6.1%	53.5%	40.4%	100.0%				

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño

En la presente tabla se analiza si la dimensión desarrollo personal de la calidad de vida laboral, influye en el desempeño del personal de salud; se aprecia que el regular y alto desarrollo influye en el regular desempeño del personal de salud. Al contrastar la hipótesis se utiliza la prueba razón de verosimilitud con valor de 11.938 y p valor de 0,018, porque en la tabla se aprecia cuatro casillas con valores muy bajos. Por lo que, con una probabilidad de error de 0,18% existe diferencia en la relación de ambas variables. Se concluye que existen diferencias significativas pero la asociación que se mide en variables politómicas con V de Cramer (0,312) indica asociación moderada para regular desarrollo personal y desempeño laboral.

Tabla 18. Administración del tiempo libre según el desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Huánuco, 2021

Administración del tiempo libre		Desempeño			Total	Razón de similitud	Gl	V de Cramer	p valor
		Deficiente	Regular	Bueno					
Bajo	Nº	4	2	2	8	25.458	4	0.419	0.000
	%	3.5%	1.8%	1.8%	7.0%				
Regular	Nº	2	42	17	61				
	%	1.8%	36.8%	14.9%	53.5%				
Alto	Nº	1	17	27	45				
	%	0.9%	14.9%	23.7%	39.5%				
Total	Nº	7	61	46	114				
	%	6.1%	53.5%	40.4%	100.0%				

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado y cuestionario de desempeño

En la presente tabla se analiza si la dimensión administración del tiempo libre de la calidad de vida laboral, influye en el desempeño del personal de salud; se aprecia que el regular y alta administración influye en el regular y buen desempeño del personal de salud respectivamente. Al contrastar la hipótesis se utiliza la prueba razón de verosimilitud con valor de 25.458 y p valor de 0,000, porque en la tabla se aprecia cuatro casillas con valores muy bajos. Por lo que, con una probabilidad de error de 0,00% existe diferencia en la relación de ambas variables. Se concluye que existen diferencias significativas pero la asociación que se mide en variables politómicas con V de Cramer (0,419)

indica asociación moderada para regular administración del tiempo libre y desempeño laboral.

5.3. Discusión de resultados

El trabajo decente sintetiza deseos durante la vida laboral. Esto significa oportunidades para incorporarse al trabajo con ingresos razonables, seguridad laboral y protección social familiar, mejores oportunidades de desarrollo personal e integración social, libertad para opinar y participar en las decisiones que afectan la vida, igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres.

La importancia de un trabajo digno está planteada en los objetivos el desarrollo sostenible (ODS) al 2030, específicamente está descrita en el objetivo número 8 que pretende que todos tengamos un trabajo decente y exista crecimiento económico sostenido. Para ello, no solo es necesario incrementar la cantidad de empleos sino de mejorar la calidad de trabajo en nuestro país (47).

El presente estudio considera a la calidad de vida laboral, como un constructo multidimensional y tiene que ver con el bienestar del empleado, y el desempeño en el trabajo como la eficacia con que un obrero ejecuta sus labores que la organización asigna (48)

Al aplicar la prueba estadística no paramétrica de Chi-cuadrado se encontró que la calidad de vida laboral influye en el desempeño del personal de salud con un $p\text{-valor}=0.000$. Resultado que concuerda con Sosa quien encuentra relación significativa entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del Hospital Nacional de Huacho (49), a lo mencionado Lau refiere que la calidad de vida laboral que ofrece la organización se relaciona positivamente con la salud física, mental y emocional del empleado, lo que repercute positivamente en sus resultados laborales (50). Por su parte, Lumbreras et. al. reportaron relación entre calidad de vida laboral y el desempeño en los trabajadores de hospitales públicos de México (51). Afirmación que concuerda con lo afirmado por Horna quien manifiesta que existe una relación estrecha entre calidad de vida laboral y desempeño laboral en los trabajadores del

Hospital distrital Jerusalén en tiempos de covid-19 (52). Según lo afirmado Chiavenato refiere que la calidad de vida laboral afecta a las actitudes y comportamientos personales importantes para la productividad de un individuo, como la motivación laboral, la capacidad de adaptación a los cambios en el entorno laboral, la creatividad y la innovación o la aceptación del cambio (53).

La prueba estadística Chi-cuadrado afirma que el soporte institucional influye en el desempeño del personal de salud teniendo un p -valor=0.001. Resultado que concuerda con Huidobro, quien reporta que la motivación y la calidad de vida laboral en su dimensión soporte institucional tiene una influencia en la satisfacción en el personal sanitario en épocas de covid-19 (54). De la misma manera Loli et. al. afirman que existe asociación entre el soporte institucional para el trabajo y la calidad de vida laboral (55). Por lo que, se puede afirmar que cuando mayores son las condiciones laborales mejor será el desempeño del empleado.

Por otro lado, la prueba estadística de Chi cuadrado afirma que la seguridad en el trabajo influye en el desempeño del personal de salud con un p -valor=0.000. Resultado que concuerda con Vásquez que la mitad de los profesionales de enfermería del Hospital de EsSalud Chiclayo tienen un nivel de medio de satisfacción en el trabajo (56). Lo que refuerza al manifestar que cuando las organizaciones brindan circunstancias seguras para trabajar, los empleados se sienten más fortalecidos de sí mismos, lo que favorece a mejorar su rendimiento en el trabajo.

La integración influye en el desempeño con un p -valor=0.000, según la prueba estadística de Chi cuadrado. Resultado distinto a lo que publica Alania y Aguilar, quien considera que más de la mitad de los trabajadores de la Red de Salud de Tayacaja reportaron un nivel regular a la integración al puesto de trabajo (57). La integración del personal es un proceso constante que propicia que los empleados estén cómodos y satisfechos con lo que hacen y se concentren mejor en sus labores cotidianas.

Según la prueba estadística de Chi cuadrado se observa que la satisfacción en el trabajo influye en el desempeño teniendo p -valor=0.017.

Resultado que se asemeja con Hoyos y Moreno quienes afirman que existe una relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral; no obstante, es de grado bajo y negativo en los trabajadores de salud del Hospital Nacional Sergio E. Bernales (58). Del mismo modo Rico, afirma que existe relación entre la satisfacción del personal y desempeño del trabajo que realizan en el servicio de Gineco Obstetricia en el Hospital de Ventanilla (59). La satisfacción laboral es un factor que motiva a las personas a actuar y genera comportamientos que repercuten directamente en el desempeño laboral de cada persona (60).

Según la prueba estadística de Chi cuadrado se observa que el bienestar logrado a través del trabajo influye en el desempeño teniendo el p -valor=0.000. Resultado que tiene similitud con Pinedo que afirma que existe relación entre calidad de vida profesional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Cayetano Heredia (61). De la misma forma Aguilar afirma que existe relación entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora (62). Según la OMS, un ambiente de trabajo saludable es aquel en el que los empleados y gerentes trabajan juntos en la mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a una serie de indicadores clave (63).

Teniendo en consideración la prueba estadística de chi cuadrado se observa que el desarrollo personal influye en el desempeño según el p -valor=0.018. Resultado que tiene semejanza con la planteado por Cruz quien sostiene existe una relación significativa entre calidad de vida laboral con el desempeño profesional en tiempos de covid-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia (64). Del mismo modo, Bazán afirma que existe relación entre calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud nivel III-2 (65). Frente a lo plasmado, con el desarrollo personal se aumenta la competitividad del capital humano que permitan mejorar el ejercicio de sus labores.

Finalmente, considerando la prueba estadística de Chi cuadrado se observa que la administración de tiempo libre influye en el desempeño con p -

valor=0.000. Resultado que concuerda con Vilca quien afirma que existe un mayor número de personal que tiene una baja calidad de vida laboral en la dimensión administración del tiempo libre y una media calidad de vida laboral en la dimensión soporte institucional para el trabajo (66). Así mismo, Cáceres y Sabanaya afirmaron que existe relación estrecha entre gestión del desempeño y la calidad de vida del personal de los nueve establecimientos de salud que tiene bajo su jurisdicción la micro red de salud de Characato (67). La administración del tiempo libre, siendo el tiempo disponible para realizar actividades placenteras, es un aspecto importante en nuestra vida personal y laboral que nos permite contrarrestar las demandas laborales y disminuir el síndrome de desgaste profesional.

5.4. Aporte científico

Con los resultados se evidencia que los personales de la salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari presentan en una minoría presentan baja calidad de vida laboral y deficiente desempeño mientras las dos terceras partes reportan regular y alta calidad de vida laboral con regular y buen desempeño. Lo que indica que en la entidad estudiada hay alta calidad de vida laboral influida por un buen desempeño.

En base al resultado encontrado 6.1% del personal de salud presenta deficiente calidad de vida laboral, se debe continuar con estudios sobre calidad de vida en el empleo y otros temas como el síndrome de burnout, relaciones interpersonales, estrés laboral y acoso laboral. Así mismo, se debe considerar otros factores como la influencia del entorno laboral, temor a enfermarse (COVID-19), deberes y derechos laborales, entre otros.

Por otro lado, sería atrayente realizar investigaciones en otras entidades y sectores con similares y diferentes características con el fin de identificar diferencias y similitudes en los resultados, y a partir de ello, implementar planes de promoción y supervisión sostenidas en el tiempo sobre calidad de vida laboral en las instituciones de salud, con el objeto de aumentar el nivel de bienestar, motivación y satisfacción y por ende optimizar su desempeño del personal.

CONCLUSIONES

Se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. La investigación ejecutada logró dar respuesta al objetivo principal y concluye que a través de la contrastación de las hipótesis calculadas a partir de los datos de SPSS Versión 25, con un $p\text{-valor}=0.000<0.05$ que la calidad de vida laboral influyó en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia.
2. Según el $p\text{-valor}=0.001<0.05$, el soporte institucional influyó en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia
3. Según el $p\text{-valor}=0.000<0.05$, la seguridad en el trabajo influyó en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia.
4. Según el $p\text{-valor}=0.000<0.05$, la integración al puesto de trabajo influyó en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia.
5. Según el $p\text{-valor}=0.017<0.05$, la satisfacción para el trabajo influyó en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia.
6. Según el $p\text{-valor}=0.000<0.05$, el bienestar logrado a través del trabajo influyó en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia
7. Según el $p\text{-valor}=0.018<0.05$, el desarrollo personal influyó en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia
8. Finalmente, según el $p\text{-valor}=0.000<0.05$, la administración del tiempo libre influyó en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia.

SUGERENCIAS

Se sugieren las siguientes medidas:

COMUNIDAD CIENTIFICA

- Proponer líneas de investigación y enfaticen estudios sobre calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en las diferentes entidades públicas y privadas, con el fin de aperturar estudios relacionados a las variables planteadas

INSTITUCIÓN DE SALUD

- Crear políticas institucionales encaminadas a ofrecer una buena calidad de vida en el trabajo, con el fin de garantizar al personal un óptimo desenvolvimiento.
- Desarrollar estrategias que propicien mejores ambientes laborales, que disminuyen los riesgos y motiven el ejercicio de los deberes como trabajadores de salud, para mejorar la calidad y calidez de las atenciones.
- Implementar programas de seguridad y salud en el trabajo a nivel institucional y realizar evaluaciones periódicas de calidad de vida en el trabajo con el de realizar proyectos de mejora continua en aras de mejorar el bienestar del empleado.

PERSONAL DE SALUD.

- Ser consciente que la calidad de vida laboral es importante para mejorar el desempeño y el bienestar en nuestro ambiente.

REFERENCIAS

1. Chaparro M. Calidad de Vida Laboral: Antecedentes Historicos [Internet]. Calidad de Vida Laboral. 2011 [citado 18 de diciembre de 2021]. Disponible en: <http://michael-chaparro.blogspot.com/2011/11/antecedentes-historicos.html>
2. González P, Peiró JM^a, Bravo M^a T. Calidad de vida laboral. :14.
3. Plan de acción sobre la salud de los trabajadores [Internet]. [citado 23 de mayo de 2022]. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33983/CD54_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Calidad de vida laboral en enfermería y factores asociados [Internet]. [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: https://handbook.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/SALUD_10/Enfermeria_Obtetrix/28.pdf
5. Desempeño Laboral | Qué es, cómo medirlo y por qué [Internet]. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. 2019 [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
6. Comunicaciones S. Calidad de vida laboral: ¿qué es y cuáles son sus beneficios? [Internet]. [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://blog.sodexo.co/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios>
7. Desempeño laboral: características y ejemplos [Internet]. [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
8. Normas y Procedimientos para el proceso de desempeño y conducta laboral [Internet]. [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf
9. Universidad del Norte y Cruz Velazco - 2018 - The quality of labor life and the study of the hum.pdf [Internet]. [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
10. Vélez MAG. Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá- Colombia. :13.
11. La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores [Internet]. 2019 [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm

12. GESTIÓN N. Empleo: Perú uno de los países con peor calidad laboral en la región | ECONOMIA [Internet]. Gestión. NOTICIAS GESTIÓN; 2015 [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/peru-paises-peor-calidad-laboral-region-90097-noticia/>
13. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes [Internet]. [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
14. Universidad del Norte, Cruz Velazco JE. The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Rev Científica Pensam Gest.* 15 de julio de 2018;(45):58-81.
15. Navarro CP. Calidad de Vida, Trabajo y Salud en los Profesionales Sanitarios: un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante. :546.
16. González Baltazar R, Hidalgo Santacruz G, Cortés S, Contreras Estrada MI, Aldrete Rodríguez MG, Hidalgo González BJ, et al. Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Psicogente.* junio de 2015;18(33):52-65.
17. Alvarez Cochapari IB. Calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el servicio de ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020. :75.
18. Heredia Pachas GA. Calidad de vida laboral y desempeño profesional en el personal asistencial de un Centro de Salud del distrito de San Martín de Porres, 2020. :60.
19. Flores Paucar YC. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en una clínica privada de Lima, 2019. :76.
20. Crisóstomo Salvatierra MR. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018. :72.
21. Arias Flores ML, Bernaola Medina JW. Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de salud en los servicios de hospitalización del departamento de ginecoobstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2017. :109.
22. Quiñones Barrueta BE. Clima organizacional y desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del C. S. Aparicio Pomares, Huánuco-2019. :76.
23. Munguía KKC. Línea de investigación: Gestión de Recursos Humanos. :92.
24. Modelos de sistemas de enfermería [Internet]. [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://www.nursite.com.ar/teoricos/neuman/neuman.htm>

25. Luengo R, Molina S. Pacientes del proceso de enfermería según el Modelo de Roy en pacientes con diabetes mellitus. *Enferm Glob.* 2008;14.
26. Modelo de Adaptación de Callista Roy [Internet]. *encolombia.com*. 2013 [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-164/callista-roy/>
27. Comunicaciones S. ▷Las seis dimensiones de la calidad de vida en el trabajo▷ [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://blog.sodexo.co/seis-dimensiones-de-calidad-de-vida-laboral>
28. Martín AD. *Psicología de la calidad de vida laboral.* :210.
29. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. 5(6):11.
30. Velazco JEC. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensam Gest.* 2018;(45):58-81.
31. Beltran LE. Aproximación al concepto de la calidad de vida laboral. 2006;82.
32. Soporte institucional para el trabajo - Bases teóricas que fundamentan el concepto de calidad de vida laboral [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://1library.co/article/soporte-institucional-trabajo-bases-te%C3%B3ricas-fundamentan-concepto-calidad.q06gwnlq>
33. Desempeño Laboral | Qué es, cómo medirlo y por qué [Internet]. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. 2019 [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
34. *manual_de_evaluacion_del_desempeno_ric.pdf* [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: https://portal.ric.gob.gt/sites/default/files/2019-09/manual_de_evaluacion_del_desempeno_ric.pdf
35. Manual de evaluación de desempeño [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.google.com/search?q=La+evaluaci%C3%B3n+del+desempe%C3%B1o%2C+consistente+en+la+evaluaci%C3%B3n+objetiva+del+desempe%C3%B1o+de+cada+empleado+en+su+puesto+de+trabajo.+Est%C3%A1+orientada+a+la+determinaci%C3%B3n+e+implementaci%C3%B3n+de+soluciones+a+los+obst%C3%A1culos+que+puedan+presentarse+al+desempe%C3%B1o+exitoso%2C+y+a+la+canalizaci%C3%B3n+adecuada+de+los+recursos+de+cada+trabajador+en+beneficio+propio+y+por+ende+de+la+Instituci%C3%B3n.+Compete+a+cada+jefe+la+responsabilidad+de+evaluar+el+desempe%C3%B1o+del+personal+subalterno%2C+hacerle+saber+los+resultados+de+las+calificaciones+y+orientarlo+para+el+mejor+aprovechamiento+de+sus+potencialidades+y>

+para+la+superaci%C3%B3n+de+sus+puntos+d%C3%A9biles+&rlz=1C1CH
BD_esPE962PE962&ei=FA6OYp-

36. Directiva administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://209.45.95.139/transparencia/pdf/2009/MEMOCIRC0140.pdf>
37. Landeros-Olvera E, Salazar-González BC, Cruz-Quevedo E. La influencia del positivismo en la investigación y práctica de enfermería. *Index Enferm.* diciembre de 2009;18(4):263-6.
38. Triviño V. Z, Sanhueza A. O. Paradigmas de investigación en Enfermería. *Cienc Enferm.* junio de 2005;11(1):17-24.
39. Ahumada J. Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm>
40. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Rev Investig En Psicol.* 30 de diciembre de 2011;14(2):209-21.
41. Chaparro M. Calidad de Vida Laboral: Epistemología [Internet]. *Calidad de Vida Laboral.* 2011 [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://michael-chaparro.blogspot.com/2011/11/epistemologia.html>
42. 87726343010.pdf [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
43. Ramírez A. Metodología de la investigación científica.
44. Jimenez Paneque R. Metodología de la investigación.
45. Técnicas básicas de muestreo con SAS. J. Portela, M. Villeta.pdf [Internet]. [citado 13 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/47107/2/T%C3%A9nicas%20b%C3%A1sicas%20de%20muestreo%20con%20SAS.%20J.%20Portela,%20M.%20Villeta.pdf>
46. Huertas P por R. Enfermería en el Perú [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://enfermeriaperuanaunt.blogspot.com/2014/06/codigo-de-etica-y-deontologia-del.html>
47. Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (La Agenda de desarrollo 2030) [Internet]. [citado 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm>
48. López-Martínez BE, Aragón-Castillo J, Muñoz-Palomeque M, Madrid-Tovilla S, Tornell-Castillo I, López-Martínez BE, et al. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de

- bienestar, en el estado de Chiapas. Rev Fac Med Humana. abril de 2021;21(2):316-25.
49. Osoreo DV, Joaquín J. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020. :68.
 50. López-Martínez BE, Aragón-Castillo J, Muñoz-Palomeque M, Madrid-Tovilla S, Tornell-Castillo I, López-Martínez BE, et al. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Rev Fac Med Humana. abril de 2021;21(2):316-25.
 51. Lumbreras-Guzmán M, Hernández-Vicente IA, Méndez-Hernández P, Dosamantes-Carrasco LD, Cervantes-Rodríguez M, García-Elizalde A, et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Salud Pública México. 2020;62(1, ene-feb):87-95.
 52. Horna Valverde M. Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid - 19. 2021 [citado 25 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3049654>
 53. Calidad de vida laboral [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/4328/Capitulo3.pdf>
 54. Huidobro Cardenas MM. Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020. 2020 [citado 25 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2937760>
 55. Sosa Gonzales MA. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado 25 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56470>
 56. Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud, Chiclayo -2018 [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4621/BC-TES-3441%20VASQUEZ%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 57. Aguilar Lavado NL, Manrique Alania V del P. Gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018. Univ César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 25 de mayo de 2022]; Disponible en: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3204647>

58. Hoyos Osorio LDR, Moreno Aguilar FJ. Satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores de la salud del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, año 2019. Repos Inst-Wien [Internet]. 22 de septiembre de 2020 [citado 25 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4644>
59. Satisfacción del Personal y desempeño del trabajo en el Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla Callao 2018. [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38873/Rico_CMD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
60. Romero JLM, Rosado ZMM. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas Contemp Educ Política Valores [Internet]. 1 de diciembre de 2019 [citado 20 de junio de 2022]; Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
61. Calidad de vida profesional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital Cayetano Heredia - 2016 [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7894/Pinedo_OW_H.pdf?sequence=1&isAllowed=y
62. Aguilar Santisteban DC. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020. :85.
63. ¿Qué es un entorno laboral saludable? - Función Pública [Internet]. [citado 20 de junio de 2022]. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-que-es-un-entorno-laboral-saludable-/28585938
64. Cruz Luque CMR. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020. :87.
65. Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud de Nivel III-2, año 2019 [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55505/Baz%c3%a1n_CSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
66. Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018. [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14509/Vilca_ZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

67. Caceres Zamatelo LC, Sabanaya Condori FM. Gestión del desempeño y la calidad de vida laboral del personal de los nueve establecimientos de salud que tiene bajo su jurisdicción la Micro Red de Salud de Characato – Arequipa 2018. Univ Nac San Agustín Arequipa [Internet]. 2019 [citado 25 de mayo de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9866>

ANEXOS



ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA



TITULO: “Calidad de vida laboral y desempeño del personal de enfermería del Hospital Materno Carlos Showing Ferrari – Huánuco, 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema general</p> <p>PG: ¿Cómo influye la calidad de vida laboral en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia en el Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari, Huánuco, 2021?”</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿El soporte institucional influye en el desempeño del personal de salud?</p> <p>PE2: ¿La seguridad influye en el desempeño del personal de salud?</p> <p>PE3: ¿La integración influye en el desempeño del personal de salud?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>OG: Determinar la influencia la calidad de vida laboral en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia en el Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari, Huánuco, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Considerar la influencia del soporte institucional en el desempeño del personal de salud.</p> <p>OE2: Describir la influencia de la seguridad en el desempeño del personal de salud.</p> <p>OE3: Definir la influencia de la integración en el</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: La calidad de vida laboral influye en el desempeño del personal de salud.</p> <p>Ho: La calidad de vida laboral no influye en el desempeño del personal de salud.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi1: El soporte institucional influye en el desempeño del personal de salud.</p> <p>Hi2: La seguridad influye en el desempeño del personal de salud.</p> <p>Hi3: La integración influye en el desempeño del personal de salud.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Calidad de vida en el trabajo</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Variable interviniente</p> <p>Edad</p> <p>Sexo</p> <p>Estado civil</p> <p>Grupo ocupacional</p> <p>Años de trabajo en la profesión</p> <p>Condición laboral</p> <p>Servicio donde labora</p> <p>Cargo que ocupa en el servicio.</p>	<p>Nivel de investigación</p> <p>Nivel explicativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Observacional</p> <p>Prospectivo</p> <p>Transversal</p> <p>Analítico</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Diseño explicativo</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario de calidad de vida laboral – GOHISALO modificado</p>	<p>Población</p> <p>La población estuvo representada por 100% de los personales de salud que laboran regularmente en el Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Amarilis, conformado por 161 integrantes</p> <p>La muestra</p> <p>La muestra estuvo conformada por 114 personales de salud del Hospital Materno Infantil</p>

<p>PE4: ¿La satisfacción influye en el desempeño del personal de salud?</p> <p>PE5: ¿El bienestar influye en el desempeño del personal de salud?</p> <p>PE6: ¿El desarrollo personal influye en el desempeño del personal de salud?</p> <p>PE7: ¿La administración de tiempo libre influye en el desempeño del personal de salud?</p>	<p>desempeño del personal de salud.</p> <p>OE4: Detallar la influencia de la satisfacción en el desempeño del personal de salud.</p> <p>OE5: Especificar la influencia del bienestar en el desempeño del personal de salud.</p> <p>OE6: Estimar la influencia del desarrollo personal en el desempeño del personal de salud.</p> <p>OE7: Mostrar la influencia de la administración de tiempo libre en el desempeño del personal de salud.</p>	<p>Hi4: La satisfacción influye en el desempeño del personal de salud.</p> <p>Hi5: El bienestar influye en el desempeño del personal de salud.</p> <p>Hi6: El desarrollo personal influye en el desempeño del personal de salud.</p> <p>Hi7: La administración de tiempo libre influye en el desempeño del personal de salud.</p>		<p>Cuestionario de desempeño</p>	<p>“Carlos Showing Ferrari”</p> <p>La muestra fue obtenida a través del método de muestreo probabilístico estratificado al azar, según cuadro.</p>
---	--	---	--	----------------------------------	--



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA SALUD

Este consentimiento proporcionará la información sobre el estudio. Por lo tanto, usted tendrá la libertad de aclarar sus dudas antes de firmarlo. Título de la investigación: Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia en el Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari”- Huánuco, 2021.

El Objetivo principal del estudio es: Determinar la influencia la calidad vida laboral en el desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia en el Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari, Amarilis, Huánuco, 2021

La unidad de análisis será el 100% del personal de salud que laboran en el Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” - Amarilis; motivo por el cual se ha seleccionado a Ud. para que participe en este estudio.

Beneficios

Los resultados obtenidos de esta investigación serán proporcionados a la Dirección de esta institución, junto a una propuesta de intervención que ayude a mejorar los aspectos negativos detectados en la investigación.

Confidencialidad

La información recolectada será estrictamente confidencial, no será revelada a nadie que no conforme parte en el estudio.

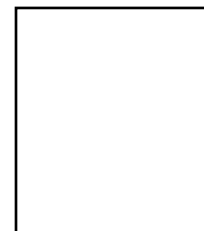
Previo conocimiento de las condiciones de la investigación, al firmar este documento, acepto participar como sujeto de estudio en la investigación.

Cualquier inconveniente comunicar al número de celular 950443683

Apellidos y Nombres:

DNI:.....

Firma:





ANEXO 03



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA SALUD
CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL – GOHISALO
MODIFICADO

ID

Título de la investigación: Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia en el Hospital Materno infantil “Carlos Showing Ferrari”, Huánuco-2021.

Objetivo: Determinar la influencia la calidad de vida laboral en el desempeño del personal de salud.

Responsable: Mg. Edson Mijail Meza Espinoza

Instrucciones. El presente instrumento contiene una serie de frases relativamente cortas que permitirán hacer una descripción de la calidad de vida que tiene usted en el trabajo. Lea detenidamente y marque con sinceridad con una (x), la alternativa que cree es la correcta.

Gracias por su colaboración

Características sociodemográficas y laborales

1. Edad

- a. 18 – 29 años
- b. 30 – 59 años
- c. 60 a más

2. Sexo

- a. Masculino
- b. Femenino

3. Estado civil

- a. Casado
- b. Conviviente
- c. Soltero (a)
- d. Divorciado (a)

- e. Viudo (a)
- 4. Grupo ocupacional**
 - a. Técnico en enfermería
 - b. Técnico en farmacia
 - c. Técnico en laboratorio
 - d. Licenciado en enfermería
 - e. Obstetra
 - f. Médico
- 5. Años de trabajo en la profesión**
 - a. 0 a 5 años
 - b. 6 a 10 años
 - c. 11 a 15 años
 - d. 16 a 20 años
 - e. De 21 años a más
- 6. Condición laboral**
 - a. Nombrado de planta
 - b. Nombrado destacado
 - c. Contratado por CAS
 - d. Contratado por terceros
- 7. Unidad prestadora de salud donde labora**
 - a. Emergencia
 - b. SOP
 - c. Hospitalización
 - d. Consultorio
 - e. Administrativo
- 8. Cargo que ocupa en el servicio**
 - a. Jefe
 - b. Coordinador del servicio
 - c. Trabajador del servicio

Las siguientes preguntas, deberán reflejar su grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y serán contestadas en una escala que de 1 al 5, solamente llenará el cuadro con una X correspondiente a su respuesta. Es muy importante no dejar preguntas sin contestar: 1 corresponde a nada satisfecho y 5 muy satisfecho.

Nada satisfecho	1
Poco satisfecho	2
Moderadamente satisfecho	3
Satisfecho	4
Muy satisfecho	5

N°	SOPORTE INSTITUCIONAL EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5
1	Con respecto a mi condición laboral, me siento					
2	Con relación a la duración de mi jornada de trabajo, me siento...					
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me siento...					
4	Estoy conforme con la cantidad de trabajo que realizo en cada turno					
5	Estoy conforme con los procedimientos diseñados que ejecuto en mi trabajo					
6	Me siento conforme con el proceso de supervisión a mi trabajo					
7	Estoy conforme con la remuneración que percibo					
8	Estoy conforme con mi sueldo al comparar con otras instituciones					
9	Estoy a gusto con el sistema del seguro social que estoy adscrito					
10	Me siento satisfecho con los planes que tengo cuando me retiro de la institución					
11	Estoy a gusto con las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
12	Estoy conforme con las oportunidades de actualización que la institución realiza					
13	Estoy contento por el tipo de capacitación que recibo					
14	Me siento satisfecho por trabajar en mi institución comparando con otras que conozco.					
15	Estoy conforme con las funciones que desempeño					
16	Me siento satisfecho con el uso de mis habilidades y potencialidades en el trabajo					

- 1 – 26 : Bajo soporte institucional
- 27 – 53 : Regular soporte institucional
- 54 – 80 : Alto Soporte institucional

N°	SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
		1	2	3	4	5
17	Estoy satisfecho al realizar todas las tareas que se me asignan					
18	Me siento satisfecho con el trato con mis compañeros					
19	Estoy conforme con el trato que recibo de mis superiores					
20	Me siento conforme con las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21	Me siento satisfecho con el reconocimiento que recibo de otras personas					
22	Mi satisfacción respecto a mi desempeño es adecuada					
23	La calidad de los servicios básicos de mi vivienda es adecuada					
24	La satisfacción a las dimensiones y distribución de mi vivienda relacionándolo al tamaño de mi familia es apropiada					

- 1 – 13 : Baja seguridad en el trabajo
- 14 – 27 : Regular seguridad en el trabajo
- 28 – 40 : Alta seguridad en el trabajo

Las siguientes preguntas, deberán reflejar su grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y serán contestadas en una escala que de 1 al 5, solamente llenará el cuadro con una X correspondiente a su respuesta. Es muy importante no dejar preguntas sin contestar: 1 corresponde a nunca y 5 siempre.

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

N°	INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo					
27	Me dan a conocer la forma de evaluación de los procedimientos que realizo en mi trabajo					
28	Recibo los resultados de la evaluación mediante una retroalimentación.					
29	Considero que mi remuneración es suficiente para cubrir mis necesidades básicas					
30	Considero que la cantidad de insumos que me proporcionan son suficientes y necesarios para realizar mis labores					
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.					
32	Considero que con frecuencia en la institución se respetan mis derechos laborales					

- 0 – 13 : Baja integración al puesto de trabajo
- 14 – 27 : Regular integración al puesto de trabajo
- 28 – 40 : Alta integración al puesto de trabajo

N°	SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	1	2	3	4	5
33	Tengo iguales oportunidades que mis compañeros, para acceder a cursos de capacitación					
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas y la institución					
36	Mis labores y el de mis compañeros contribuyen al logro de objetivos comunes					
37	Me siento motivado por estar muy activo en mi trabajo					
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades diarias del trabajo					
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
40	Cuando existen dificultades busco mecanismos que me ayuden al logro de mis objetivos y metas del trabajo					
41	Cuando tengo problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad de mis compañeros					
42	Cuando tengo dificultad para cumplir mis labores, obtengo ayuda de mis compañeros					

43	Existe buena disposición de mis compañeros o subordinados para el desempeño de las actividades y 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 de hacer bien mi trabajo					
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la ejecución de mis tareas					
49	Cuando tengo problemas extra laborales, 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					

- 1 – 33 : Baja satisfacción por el trabajo
- 34 – 67 : Regular satisfacción por el trabajo
- 68 – 100 : Alta satisfacción por el trabajo

N°	BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	1	2	3	4	5
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54	Recibo de parte de los usuarios internos o externos de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizó					
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57	Mi horario de trabajo me permite participar en la realización de actividades domésticas					
58	Mis labores del trabajo me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, etc.)					
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias.					

60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61	En mi trabajo la institución, me realiza exámenes de salud periódicos					
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					

- 1 – 17 : Bajo bienestar logrado a través del trabajo
- 18 – 35 : Medio bienestar logrado a través del trabajo
- 36 – 50 : Alto bienestar logrado a través del trabajo

Las siguientes preguntas, deberán reflejar su grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y serán contestadas en una escala que de 1 al 5, solamente llenará el cuadro con una X correspondiente a su respuesta. Es muy importante no dejar preguntas sin contestar: 1 corresponde a nada de acuerdo y 5 muy de acuerdo

Nada de acuerdo	1
Poco de acuerdo	2
Moderadamente de acuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

N°	DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR	1	2	3	4	5
63	Las oportunidades de ascender se dan a base de currículo y méritos, no a influencias					
64	Tengo la posibilidad de mejorar a 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 capacidad					
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante los usuarios.					
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					

- 1 – 8 : Desarrollo personal bajo
- 9 – 17 : Desarrollo personal medio
- 18 – 25 : Desarrollo personal alto

N°	ADMINISTRACIÓN DE TIEMPO LIBRE	1	2	3	4	5
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 alimento es suficiente en calidad y cantidad					
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.					

- 1 – 8 : Baja administración de tiempo libre
- 9 – 17 : Regular administración de tiempo libre
- 18 – 25 : Alta administración de tiempo libre

CALIFICACIÓN GLOBAL

- 0 – 120 : BAJA CALIDAD DE VIDA LABORAL
- 121 – 241 : REGULAR CALIDAD DE VIDA LABORAL
- 242 – 360 : ALTA CALIDAD DE VIDA LABORAL



ANEXO 04



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA SALUD
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO

ID

Título de la investigación: Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia en el Hospital Materno infantil “Carlos Showing Ferrari”, Huánuco, 2021.

Objetivo: Determinar la influencia la calidad de vida laboral en el desempeño del personal de salud

Responsable: Edson Mijaíl Meza Espinoza

Instrucciones. El presente instrumento contiene una serie de frases relativamente cortas que permitirán hacer una descripción de la satisfacción que tiene usted en el trabajo. Lea detenidamente y marque con sinceridad con una (x), la alternativa que cree es la correcta.

Gracias por su colaboración

Excelente	5
Muy bueno	4
Bueno	3
Regular	2
Deficiente	1

Nº	DESEMPEÑO	5	4	3	2	1
Planificación						
1	Planifica sus actividades					
2	Hace uso de sus indicadores					
3	Se preocupa por alcanzar las metas					
4	Evalúa periódicamente el trabajo de sus subordinados					
5	Evalúa frecuentemente su propio desempeño					
6	Muestra habilidad para racionalizar insumos, medicamentos y otros					
Responsabilidad						
7	Cumple oportunamente con las actividades designadas					
8	Cumple las funciones encomendadas según el perfil de puestos					
Iniciativa						
9	Actúa de manera espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión					
10	Plantea soluciones ante problemas de trabajo					
11	Muestra nuevas ideas para mejorar procesos					
12	Se muestra asequible al cambio					
Oportunidad						
13	Cumple los plazos en la ejecución de trabajos encomendados					
14	Cumple adecuadamente con las funciones encomendadas					
Calidad de trabajo						
15	Su trabajo que realiza tiene consistencia científica					
16	El trabajo que realiza presenta de manera ordenada					
17	No comete errores en el trabajo					
Confiabilidad y discreción						
18	Inspira confianza en el uso adecuado de la información					
19	Es discreto con la información que se maneja en el entorno laboral					
20	Hace un buen uso de la información respetando su perfil					
Relaciones Interpersonales						
21	Tiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de servicio					
22	Tiene buenas relaciones interpersonales con sus subordinados					
23	Tiene una buena relación interpersonal con sus superiores					
Cumplimiento de normas						
24	Cumple con el perfil de puesto de acuerdo al servicio que labora					
25	Respeto las normas y reglamentos de la institución					
26	Cumple con las instrucciones que se le indica					
Colaboración						
27	Tiene disposición de apoyar al equipo de trabajo					
28	Colabora con las tareas que no son sus obligaciones					

CALIFICACIÓN GLOBAL

- 1 – 46 : DEFICIENTE DESEMPEÑO LABORAL
- 47 – 92 : REGULAR DESEMPEÑO LABORAL
- 93 – 140 : BUEN DESEMPEÑO LABORAL

ANEXO 05

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL – GOHISALO MODIFICADO

Nombre del experto: *Edith Cristina Jara Claudio*Especialidad: *Doctora en Ciencias de la Salud*

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Soporte institucional en el trabajo	Con respecto a mi condición laboral, me siento	4	4	3	4
	Con relación a la duración de mi jornada de trabajo, me siento...	4	4	4	4
	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me siento...	4	4	3	4
	Estoy conforme con la cantidad de trabajo que realizo en cada turno	4	4	4	4
	Estoy conforme con los procedimientos diseñados que ejecuto en mi trabajo	4	4	3	4
	Me siento conforme con el proceso de supervisión a mi trabajo	4	4	4	4
	Estoy conforme con la remuneración que percibo	4	4	3	4
	Estoy conforme con mi sueldo al comparar con otras instituciones	4	4	4	4
	Estoy a gusto con el sistema del seguro social que estoy adscrito	4	4	3	4
	Me siento satisfecho con los planes que tengo cuando me retiro de la institución	4	4	4	4

	Estoy a gusto con las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	4	4	3	4
	Estoy conforme con las oportunidades de actualización que la institución realiza	4	4	4	4
	Estoy contento por el tipo de capacitación que recibo	4	4	3	4
	Me siento satisfecho por trabajar en mi institución comparando con otras que conozco.	4	4	4	4
	Estoy conforme con las funciones que desempeño	4	4	3	4
	Me siento satisfecho con el uso de mis habilidades y potencialidades en el trabajo	4	4	4	4
Seguridad en el trabajo	Estoy satisfecho al realizar todas las tareas que se me asignan	4	4	3	4
	Me siento satisfecho con el trato con mis compañeros	4	4	4	4
	Estoy conforme con el trato que recibo de mis superiores	4	4	3	4
	Me siento conforme con las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	4	4	4	4
	Me siento satisfecho con el reconocimiento que recibo de otras personas	4	4	3	4
	Mi satisfacción respecto a mi desempeño es adecuada	4	4	4	4
	La calidad de los servicios básicos de mi vivienda es adecuada	4	4	3	4
	La satisfacción a las dimensiones y distribución de mi vivienda relacionándolo al tamaño de mi familia es apropiada	4	4	4	4
Integración al puesto de trabajo	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	4	4	3	4
	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	4	4	4	4
	Me dan a conocer la forma de evaluación de los procedimientos que realizo en mi trabajo	4	4	3	4
	Recibo los resultados de la evaluación mediante una retroalimentación.	4	4	4	4
	Considero que mi remuneración es suficiente para cubrir mis necesidades básicas	4	4	3	4
	Considero que la cantidad de insumos que me proporcionan son suficientes y necesarios para realizar mis labores	4	4	4	4
	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.	4	4	3	4
	Considero que con frecuencia en la institución se respetan mis derechos laborales	4	4	4	4
	Tengo iguales oportunidades que mis compañeros, para acceder a cursos de capacitación	4	4	3	4
	Me siento identificado con los objetivos de la institución	4	4	4	4
	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas y la institución	4	4	3	4
	Mis labores y el de mis compañeros contribuyen al logro de objetivos comunes	4	4	4	4
	Me siento motivado por estar muy activo en mi trabajo	4	4	3	4

Satisfacción en el trabajo	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades diarias del trabajo	4	4	4	4
	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	4	4	3	4
	Cuando existen dificultades busco mecanismos que me ayuden al logro de mis objetivos y metas del trabajo	4	4	4	4
	Cuando tengo problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad de mis compañeros	4	4	3	4
	Cuando tengo dificultad para cumplir mis labores, obtengo ayuda de mis compañeros	4	4	4	4
	Existe buena disposición de mis compañeros o subordinados para el desempeño de las actividades y resolución de problemas	4	4	3	4
	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	4	4	4	4
	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	4	4	3	4
	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	4	4	4	4
	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo de hacer bien mi trabajo	4	4	3	4
	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la ejecución de mis tareas	4	4	4	4
	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	4	4	3	4
	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	4	4	4	4
	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	4	4	3	4
	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias	4	4	4	4
Bienestar logrado a través del trabajo	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	4	4	3	4
	Recibo de parte de los usuarios internos o externos de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizó	4	4	4	4
	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo cuando estoy fuera del horario de trabajo	4	4	3	4
	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	4	4	4	4
	Mi horario de trabajo me permite participar en la realización de actividades domesticas	4	4	3	4
	Mis labores del trabajo me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, etc.)	4	4	4	4
	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias.	4	4	4	4
	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	4	4	4	4

	En mi trabajo, la institución, me realizan exámenes de salud periódicos	4	4	4	4
	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	4	4	4	4
Desarrollo personal del trabajador	Las oportunidades de ascender se dan a base de currículo y méritos, no a influencias	4	4	4	4
	Tengo la posibilidad de mejorar a mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	4	4	4	4
	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacidad	4	4	4	4
	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante los usuarios.	4	3	4	4
	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	4	4	4	4
Administración de tiempo libre	Mis potencialidades mejoran, por estar en este trabajo	4	4	4	4
	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	4	4	4	4
	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	4	4	4	4
	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimento es suficiente en calidad y cantidad	4	4	4	4
	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.	4	4	4	4

Nota: si hubiera alguna observación, el instrumento debe ser corregido antes de ser aplicado, salvo mejor parecer del experto.

DECISIÓN DEL EXPERTO El instrumento debe ser aplicado SI (X) NO ()

Observación:Se sugiere que antes de aplicar instrumentos haga una inducción sobre el tema.

Firma y sello del experto



.....
Dra. Edith Jara Claudio
 DOCENTE UNIVERSITARIO



UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO



Nombre del experto: *Edith Cristina Jara Claudio* Especialidad: *Doctora en Ciencias de la Salud*

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIONES	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación	Planifica sus actividades	4	4	4	4
	Hace uso de sus indicadores	4	4	4	4
	Se preocupa por alcanzar las metas	4	4	3	4
	Evalúa periódicamente el trabajo de sus subordinados	4	4	4	3
	Evalúa frecuentemente su propio desempeño	4	4	4	4
	Muestra la habilidad para racionalizar insumos, medicamentos y otros	4	4	4	4
Responsabilidad	Cumple oportunamente con las actividades designadas	4	4	3	4
	Cumple las funciones encomendadas según el perfil de puestos	4	4	4	3
Iniciativa	Actúa de manera espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión	4	4	4	4
	Plantea soluciones ante problemas de trabajo	4	4	4	4
	Muestra nuevas ideas para mejorar procesos	4	4	3	4

	Se muestra asequible al cambio	4	4	4	3
Oportunidad	Cumple los plazos en la ejecución de trabajos encomendados	4	4	4	4
	Cumple adecuadamente con las funciones encomendadas	4	4	4	4
Calidad de trabajo	Su trabajo que realiza tiene consistencia científica	4	4	3	4
	El trabajo que realiza presenta de manera ordenada	4	4	4	3
	No comete errores en el trabajo	4	4	4	4
Confiabilidad y discreción	Inspira confianza en el uso adecuado de la información	4	4	4	4
	Es discreto con la información que se maneja en el entorno laboral	4	4	3	4
	Hace un buen uso de la información respetando su perfil	4	4	4	3
Relaciones interpersonales	Tiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de servicio	4	4	4	4
	Tiene buenas relaciones interpersonales con sus subordinados	4	4	4	4
	Tiene una buena relación interpersonal con sus superiores	4	4	3	4
Cumplimiento de las normas	Cumple con el perfil de puesto de acuerdo al servicio que labora	4	4	4	3
	Respeto las normas y reglamentos de la institución	4	4	4	4
	Cumple con las instrucciones que se le indica	4	4	4	4
Colaboración	Tiene disposición de apoyar al equipo de trabajo	4	4	4	4
	Colabora con las tareas que no son sus obligaciones	4	4	4	4

Nota: si hubiera alguna observación, el instrumento debe ser corregido antes de ser aplicado, salvo mejor parecer del experto.

DECISIÓN DEL EXPERTO El instrumento debe ser aplicado SI (x) NO ()

Observación:



Dra. Edith Jara Claudio
DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL – GOHISALO MODIFICADO



Nombre del experto: *Holger A. Aranciaga Campos*

Especialidad: *Doctor en Ciencias de la Salud*

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Soporte institucional en el trabajo	Con respecto a mi condición laboral, me siento	4	4	4	4
	Con relación a la duración de mi jornada de trabajo, me siento...	4	4	4	4
	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me siento...	4	4	4	4
	Estoy conforme con la cantidad de trabajo que realizo en cada turno	4	4	4	4
	Estoy conforme con los procedimientos diseñados que ejecuto en mi trabajo	4	4	4	4
	Me siento conforme con el proceso de supervisión a mi trabajo	4	4	4	4
	Estoy conforme con la remuneración que percibo	4	4	4	4
	Estoy conforme con mi sueldo al comparar con otras instituciones	4	4	4	4
	Estoy a gusto con el sistema del seguro social que estoy adscrito	4	4	4	4
	Me siento satisfecho con los planes que tengo cuando me retiro de la institución	4	4	4	4
	Estoy a gusto con las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	4	4	4	4
	Estoy conforme con las oportunidades de actualización que la institución realiza	4	4	4	4
	Estoy contento por el tipo de capacitación que recibo	4	4	4	4

	Me siento satisfecho por trabajar en mi institución comparando con otras que conozco.	4	4	4	4
	Estoy conforme con las funciones que desempeño	4	4	4	4
	Me siento satisfecho con el uso de mis habilidades y potencialidades en el trabajo	4	4	4	4
Seguridad en el trabajo	Estoy satisfecho al realizar todas las tareas que se me asignan	4	4	4	4
	Me siento satisfecho con el trato con mis compañeros	4	4	4	4
	Estoy conforme con el trato que recibo de mis superiores	4	4	4	4
	Me siento conforme con las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	4	4	4	4
	Me siento satisfecho con el reconocimiento que recibo de otras personas	4	4	4	4
	Mi satisfacción respecto a mi desempeño es adecuada	4	4	4	4
	La calidad de los servicios básicos de mi vivienda es adecuada	4	4	4	4
	La satisfacción a las dimensiones y distribución de mi vivienda relacionándolo al tamaño de mi familia es apropiada	4	4	4	4
		La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	4	4	4
Integración al puesto de trabajo	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	4	4	4	4
	Me dan a conocer la forma de evaluación de los procedimientos que realizo en mi trabajo	4	4	4	4
	Recibo los resultados de la evaluación mediante una retroalimentación.	4	4	4	4
	Considero que mi remuneración es suficiente para cubrir mis necesidades básicas	4	4	4	4
	Considero que la cantidad de insumos que me proporcionan son suficientes y necesarios para realizar mis labores	4	4	4	4
	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.	4	4	4	4
	Considero que con frecuencia en la institución se respetan mis derechos laborales	4	4	4	4
		Tengo iguales oportunidades que mis compañeros, para acceder a cursos de capacitación	4	4	4
	Me siento identificado con los objetivos de la institución	4	4	4	4
	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas y la institución	4	4	4	4
	Mis labores y el de mis compañeros contribuyen al logro de objetivos comunes	4	4	4	4
	Me siento motivado por estar muy activo en mi trabajo	4	4	4	4
	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades diarias del trabajo	4	4	4	4
	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	4	4	4	4
	Cuando existen dificultades busco mecanismos que me ayuden al logro de mis objetivos y metas del trabajo	4	4	4	4
			4	4	4

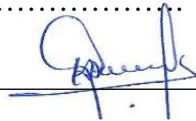
Satisfacción en el trabajo	Cuando tengo problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad de mis compañeros	4	4	4	4
	Cuando tengo dificultad para cumplir mis labores, obtengo ayuda de mis compañeros	4	4	4	4
	Existe buena disposición de mis compañeros o subordinados para el desempeño de las actividades y resolución de problemas	4	4	4	4
	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	4	4	4	4
	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	4	4	4	4
	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	4	4	4	4
	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo de hacer bien mi trabajo	4	4	4	4
	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la ejecución de mis tareas	4	4	4	4
	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	4	4	4	4
	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	4	4	4	4
	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	4	4	3	4
	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias	4	4	4	4
Bienestar logrado a través del trabajo	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	4	4	4	4
	Recibo de parte de los usuarios internos o externos de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizó	4	4	4	4
	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo cuando estoy fuera del horario de trabajo	4	4	3	4
	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	4	4	4	4
	Mi horario de trabajo me permite participar en la realización de actividades domésticas	4	4	4	4
	Mis labores del trabajo me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, etc.)	4	4	4	4
	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias.	4	3	4	4
	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	4	4	4	4
	En mi trabajo, la institución, me realizan exámenes de salud periódicos	4	4	4	4
	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	4	4	4	4
	Las oportunidades de ascender se dan a base de currículum y méritos, no a influencias	4	4	4	4
	Tengo la posibilidad de mejorar a mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	4	3	4	4

Desarrollo personal del trabajador	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacidad	4	4	4	4
	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante los usuarios.	4	4	4	4
	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	3	4	4	4
Administración de tiempo libre	Mis potencialidades mejoran, por estar en este trabajo	4	4	4	4
	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	4	4	4	4
	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	4	4	4	4
	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimento es suficiente en calidad y cantidad	4	4	4	4
	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.	4	4	4	4

Nota: si hubiera alguna observación, el instrumento debe ser corregido antes de ser aplicado, salvo mejor parecer del experto.

DECISIÓN DEL EXPERTO El instrumento debe ser aplicado SI (X) NO ()

Observación:



Holger Aranciaga Campos



UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO



Nombre del experto: *Holger A. Aranciaga Campos*

Especialidad: *Doctor en Ciencias de la Salud*

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

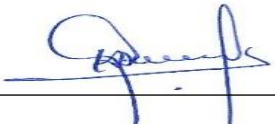
DIMENSIONES	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación	Planifica sus actividades	4	4	4	4
	Hace uso de sus indicadores	4	3	4	4
	Se preocupa por alcanzar las metas	4	4	3	3
	Evalúa periódicamente el trabajo de sus subordinados	4	4	4	4
	Evalúa frecuentemente su propio desempeño	4	4	4	4
	Muestra habilidad para racionalizar insumos, medicamentos y otros	4	4	4	4
Responsabilidad	Cumple oportunamente con las actividades designadas	4	4	4	4
	Cumple las funciones encomendadas según el perfil de puestos	3	4	4	4
Iniciativa	Actúa de manera espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión	4	4	4	4
	Plantea soluciones ante problemas de trabajo	4	3	3	4

	Muestra nuevas ideas para mejorar procesos	4	4	4	4
	Se muestra asequible al cambio	4	4	4	4
Oportunidad	Cumple los plazos en la ejecución de trabajos encomendados	3	4	4	4
	Cumple adecuadamente con las funciones encomendadas	3	4	4	4
Calidad de trabajo	Su trabajo que realiza tiene consistencia científica	4	4	4	4
	El trabajo que realiza presenta de manera ordenada	3	4	4	4
	No comete errores en el trabajo	4	4	4	4
Confiabilidad y discreción	Inspira confianza en el uso adecuado de la información	4	4	4	4
	Es discreto con la información que se maneja en el entorno laboral	4	4	4	4
	Hace un buen uso de la información respetando su perfil	4	4	4	4
Relaciones interpersonales	Tiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de servicio	4	4	3	4
	Tiene buenas relaciones interpersonales con sus subordinados	4	4	4	4
	Tiene una buena relación interpersonal con sus superiores	4	4	4	4
Cumplimiento de las normas	Cumple con el perfil de puesto de acuerdo al servicio que labora	4	4	4	4
	Respeto las normas y reglamentos de la institución	4	3	4	4
	Cumple con las instrucciones que se le indica	4	4	4	4
Colaboración	Tiene disposición de apoyar al equipo de trabajo	4	4	4	4
	Colabora con las tareas que no son sus obligaciones	4	4	4	4

Nota: si hubiera alguna observación, el instrumento debe ser corregido antes de ser aplicado, salvo mejor parecer del experto.

DECISIÓN DEL EXPERTO El instrumento debe ser aplicado SI (X) NO ()

Observación:



Firma y sello del experto
Dr. Holger Alex Aranciaga Campos



UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL – GOHISALO MODIFICADO



Nombre del experto: *Marina Ivercia Llanos de Tarazona* Especialidad: *Doctora en Ciencias de la Salud*

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Soporte institucional en el trabajo	Con respecto a mi condición laboral, me siento	4	4	4	4
	Con relación a la duración de mi jornada de trabajo, me siento...	4	4	3	4
	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me siento...	4	4	4	4
	Estoy conforme con la cantidad de trabajo que realizo en cada turno	4	4	4	4
	Estoy conforme con los procedimientos diseñados que ejecuto en mi trabajo	4	4	3	4
	Me siento conforme con el proceso de supervisión a mi trabajo	4	4	4	4
	Estoy conforme con la remuneración que percibo	4	4	4	4
	Estoy conforme con mi sueldo al comparar con otras instituciones	4	4	3	4
	Estoy a gusto con el sistema del seguro social que estoy adscrito	4	4	4	4
	Me siento satisfecho con los planes que tengo cuando me retiro de la institución	4	4	4	4
	Estoy a gusto con las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	4	4	3	4
	Estoy conforme con las oportunidades de actualización que la institución realiza	4	4	4	4
	Estoy contento por el tipo de capacitación que recibo	4	4	4	4

	Me siento satisfecho por trabajar en mi institución comparando con otras que conozco.	4	4	4	4
	Estoy conforme con las funciones que desempeño	4	4	3	4
	Me siento satisfecho con el uso de mis habilidades y potencialidades en el trabajo	4	4	4	4
Seguridad en el trabajo	Estoy satisfecho al realizar todas las tareas que se me asignan	4	4	3	4
	Me siento satisfecho con el trato con mis compañeros	4	4	4	4
	Estoy conforme con el trato que recibo de mis superiores	4	4	4	4
	Me siento conforme con las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	4	4	3	4
	Me siento satisfecho con el reconocimiento que recibo de otras personas	4	4	3	4
	Mi satisfacción respecto a mi desempeño es adecuada	4	4	4	4
	La calidad de los servicios básicos de mi vivienda es adecuada	4	4	4	4
	La satisfacción a las dimensiones y distribución de mi vivienda relacionándolo al tamaño de mi familia es apropiada	4	4	3	4
	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	4	4	4	4
Integración al puesto de trabajo	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	4	4	4	4
	Me dan a conocer la forma de evaluación de los procedimientos que realizo en mi trabajo	4	4	3	4
	Recibo los resultados de la evaluación mediante una retroalimentación.	4	4	4	4
	Considero que mi remuneración es suficiente para cubrir mis necesidades básicas	4	4	4	4
	Considero que la cantidad de insumos que me proporcionan son suficientes y necesarios para realizar mis labores	4	4	3	4
	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.	4	4	4	4
	Considero que con frecuencia en la institución se respetan mis derechos laborales	4	4	4	4
	Tengo iguales oportunidades que mis compañeros, para acceder a cursos de capacitación	4	4	3	4
	Me siento identificado con los objetivos de la institución	4	4	4	4
	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas y la institución	4	4	4	4
	Mis labores y el de mis compañeros contribuyen al logro de objetivos comunes	4	4	3	4
	Me siento motivado por estar muy activo en mi trabajo	4	4	4	4
	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades diarias del trabajo	4	4	4	4
	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	4	4	3	4
	Cuando existen dificultades busco mecanismos que me ayuden al logro de mis objetivos y metas del trabajo	4	4	4	4
			4	4	4

Satisfacción en el trabajo	Cuando tengo problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad de mis compañeros	4	4	3	4
	Cuando tengo dificultad para cumplir mis labores, obtengo ayuda de mis compañeros	4	3	4	4
	Existe buena disposición de mis compañeros o subordinados para el desempeño de las actividades y resolución de problemas	4	4	4	4
	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	4	4	3	4
	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	4	3	4	4
	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	4	4	4	4
	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo de hacer bien mi trabajo	4	4	3	4
	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la ejecución de mis tareas	4	3	4	4
	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	4	4	4	4
	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	4	4	3	4
	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	4	3	4	4
	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias	4	4	4	4
Bienestar logrado a través del trabajo	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	4	4	3	4
	Recibo de parte de los usuarios internos o externos de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizó	4	3	4	4
	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo cuando estoy fuera del horario de trabajo	4	4	4	4
	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	4	4	3	4
	Mi horario de trabajo me permite participar en la realización de actividades domésticas	4	3	4	4
	Mis labores del trabajo me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, etc.)	4	4	3	4
	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias.	4	3	4	4
	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	4	4	3	4
	En mi trabajo, la institución, me realizan exámenes de salud periódicos	4	3	4	4
	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	4	4	3	4
	Las oportunidades de ascender se dan a base de currículum y méritos, no a influencias	4	3	4	4
	Tengo la posibilidad de mejorar a mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	4	4	3	4

Desarrollo personal del trabajador	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacidad	4	4	3	4	4		
	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante los usuarios.	4	4	4	3	4		
	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	4	4	3	4	4	4	
Administración de tiempo libre	Mis potencialidades mejoran, por estar en este trabajo	4	4	4	4	3	4	4
	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	4	4	3	4	4	4	4
	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	4	4	4	4	3	4	4
	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimento es suficiente en calidad y cantidad	4	4	3	4	4	4	4
	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.	4	4	4	3	4	4	4

Nota: si hubiera alguna observación, el instrumento debe ser corregido antes de ser aplicado, salvo mejor parecer del experto.

DECISIÓN DEL EXPERTO El instrumento debe ser aplicado SI () NO ()

Observación:.....



Dra. Marina LLanos de Tarazona



UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO



Nombre del experto: *Marina Ivercia LLanos de Tarazona* Especialidad: *Doctora en Ciencias de la Salud*

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIONES	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación	Planifica sus actividades	4	4	4	4
	Hace uso de sus indicadores	3	4	4	4
	Se preocupa por alcanzar las metas	3	3	4	4
	Evalúa periódicamente el trabajo de sus subordinados	4	4	3	4
	Evalúa frecuentemente su propio desempeño	4	4	4	4
	Muestra la habilidad para racionalizar insumos, medicamentos y otros	3	4	4	4
Responsabilidad	Cumple oportunamente con las actividades designadas	3	3	4	4
	Cumple las funciones encomendadas según el perfil de puestos	4	4	3	4
Iniciativa	Actúa de manera espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión	4	4	4	4
	Plantea soluciones ante problemas de trabajo	3	4	4	4

	Muestra nuevas ideas para mejorar procesos	4	3	4	3	4	4
	Se muestra asequible al cambio	4	4	4	4	3	4
Oportunidad	Cumple los plazos en la ejecución de trabajos encomendados	4	4	4	4	4	4
	Cumple adecuadamente con las funciones encomendadas	3	3	4	4	4	4
Calidad de trabajo	Su trabajo que realiza tiene consistencia científica	4	3	4	3	4	4
	El trabajo que realiza presenta de manera ordenada	4	4	4	4	3	4
	No comete errores en el trabajo	4	4	4	4	4	4
Confiabilidad y discreción	Inspira confianza en el uso adecuado de la información	3	3	4	4	4	4
	Es discreto con la información que se maneja en el entorno laboral	4	3	4	3	4	4
	Hace un buen uso de la información respetando su perfil	4	4	4	4	3	4
Relaciones interpersonales	Tiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de servicio	4	4	4	4	4	4
	Tiene buenas relaciones interpersonales con sus subordinados	3	3	4	4	4	4
	Tiene una buena relación interpersonal con sus superiores	4	3	4	3	4	4
Cumplimiento de las normas	Cumple con el perfil de puesto de acuerdo al servicio que labora	4	4	4	4	3	4
	Respeto las normas y reglamentos de la institución	4	4	4	4	4	4
	Cumple con las instrucciones que se le indica	3	3	4	4	4	4
Colaboración	Tiene disposición de apoyar al equipo de trabajo	4	3	4	3	4	4
	Colabora con las tareas que no son sus obligaciones	4	4	4	4	3	4

Nota: si hubiera alguna observación, el instrumento debe ser corregido antes de ser aplicado, salvo mejor parecer del experto.

DECISIÓN DEL EXPERTO El instrumento debe ser aplicado SI () NO ()

Observación:



Dra. Marina Llanos de Tarazona



UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL – GOHISALO MODIFICADO



Nombre del experto: *Juvita Soto Hilario*

Especialidad: *Doctora en Ciencias de la Salud*

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Soporte institucional en el trabajo	Con respecto a mi condición laboral, me siento	4	4	4	4
	Con relación a la duración de mi jornada de trabajo, me siento...	4	4	4	4
	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me siento...	3	4	4	4
	Estoy conforme con la cantidad de trabajo que realizo en cada turno	4	4	4	3
	Estoy conforme con los procedimientos diseñados que ejecuto en mi trabajo	4	4	4	4
	Me siento conforme con el proceso de supervisión a mi trabajo	4	4	4	4
	Estoy conforme con la remuneración que percibo	3	4	4	4
	Estoy conforme con mi sueldo al comparar con otras instituciones	4	4	4	3
	Estoy a gusto con el sistema del seguro social que estoy adscrito	4	4	4	4
	Me siento satisfecho con los planes que tengo cuando me retiro de la institución	4	4	4	4
	Estoy a gusto con las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	3	4	4	4
	Estoy conforme con las oportunidades de actualización que la institución realiza	4	4	4	3
	Estoy contento por el tipo de capacitación que recibo	4	4	4	4

	Me siento satisfecho por trabajar en mi institución comparando con otras que conozco.	4	4	4	4
	Estoy conforme con las funciones que desempeño	3	4	4	4
	Me siento satisfecho con el uso de mis habilidades y potencialidades en el trabajo	4	4	4	3
Seguridad en el trabajo	Estoy satisfecho al realizar todas las tareas que se me asignan	4	4	4	4
	Me siento satisfecho con el trato con mis compañeros	4	4	4	4
	Estoy conforme con el trato que recibo de mis superiores	3	4	4	4
	Me siento conforme con las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	4	4	4	3
	Me siento satisfecho con el reconocimiento que recibo de otras personas	4	4	4	4
	Mi satisfacción respecto a mi desempeño es adecuada	4	4	4	4
	La calidad de los servicios básicos de mi vivienda es adecuada	3	4	4	4
	La satisfacción a las dimensiones y distribución de mi vivienda relacionándolo al tamaño de mi familia es apropiada	4	4	4	3
		La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	4	4	4
Integración al puesto de trabajo	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	4	4	4	4
	Me dan a conocer la forma de evaluación de los procedimientos que realizo en mi trabajo	3	4	4	4
	Recibo los resultados de la evaluación mediante una retroalimentación.	4	4	4	3
	Considero que mi remuneración es suficiente para cubrir mis necesidades básicas	4	4	4	4
	Considero que la cantidad de insumos que me proporcionan son suficientes y necesarios para realizar mis labores	4	4	4	4
	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.	3	4	4	4
	Considero que con frecuencia en la institución se respetan mis derechos laborales	4	4	4	3
		Tengo iguales oportunidades que mis compañeros, para acceder a cursos de capacitación	4	4	4
	Me siento identificado con los objetivos de la institución	4	4	4	4
	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas y la institución	3	4	4	4
	Mis labores y el de mis compañeros contribuyen al logro de objetivos comunes	4	4	4	3
	Me siento motivado por estar muy activo en mi trabajo	4	4	4	4
	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades diarias del trabajo	4	4	4	4
	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	3	4	4	4
	Cuando existen dificultades busco mecanismos que me ayuden al logro de mis objetivos y metas del trabajo	4	4	4	3

Satisfacción en el trabajo	Cuando tengo problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad de mis compañeros	4	4	4	4
	Cuando tengo dificultad para cumplir mis labores, obtengo ayuda de mis compañeros	4	4	4	4
	Existe buena disposición de mis compañeros o subordinados para el desempeño de las actividades y resolución de problemas	3	4	4	4
	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	4	4	4	3
	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	4	4	4	4
	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	4	4	4	4
	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo de hacer bien mi trabajo	3	4	4	4
	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la ejecución de mis tareas	4	4	4	4
	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	4	4	4	4
	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	3	4	4	4
	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	4	4	4	3
	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias	4	4	4	4
Bienestar logrado a través del trabajo	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	4	4	4	4
	Recibo de parte de los usuarios internos o externos de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizó	3	4	4	4
	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo cuando estoy fuera del horario de trabajo	4	4	4	3
	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	4	4	4	4
	Mi horario de trabajo me permite participar en la realización de actividades domésticas	4	4	4	4
	Mis labores del trabajo me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, etc.)	3	4	4	4
	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias.	4	4	4	3
	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	4	4	4	4
	En mi trabajo, la institución, me realizan exámenes de salud periódicos	4	4	4	4
	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	3	4	4	4
	Las oportunidades de ascender se dan a base de currículum y méritos, no a influencias	4	4	4	3
	Tengo la posibilidad de mejorar a mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	4	4	4	4

Desarrollo personal del trabajador	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacidad	4	4	4	4
	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante los usuarios.	3	4	4	4
	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	4	4	4	3
Administración de tiempo libre	Mis potencialidades mejoran, por estar en este trabajo	4	4	4	4
	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	4	4	4	4
	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	3	4	4	4
	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimento es suficiente en calidad y cantidad	4	4	4	3
	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.	4	4	4	4

Nota: si hubiera alguna observación, el instrumento debe ser corregido antes de ser aplicado, salvo mejor parecer del experto.

DECISIÓN DEL EXPERTO El instrumento debe ser aplicado SI (x) NO ()

Observación:

Dra. Juvita Soto Hilario



UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO



Nombre del experto: *Juvita Soto Hilario*

Especialidad: *Doctora de Ciencias de la Salud*

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIONES	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación	Planifica sus actividades	4	4	4	4
	Hace uso de sus indicadores	4	4	4	4
	Se preocupa por alcanzar las metas	3	4	4	4
	Evalúa periódicamente el trabajo de sus subordinados	4	4	4	3
	Evalúa frecuentemente su propio desempeño	4	4	4	4
	Muestra la habilidad para racionalizar insumos, medicamentos y otros	4	4	4	4
Responsabilidad	Cumple oportunamente con las actividades designadas	3	4	4	4
	Cumple las funciones encomendadas según el perfil de puestos	4	4	4	3
Iniciativa	Actúa de manera espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión	4	4	4	4
	Plantea soluciones ante problemas de trabajo	4	4	4	4
	Muestra nuevas ideas para mejorar procesos	3	4	4	4

	Se muestra asequible al cambio	4	4	4	3
Oportunidad	Cumple los plazos en la ejecución de trabajos encomendados	4	4	4	4
	Cumple adecuadamente con las funciones encomendadas	4	4	4	4
Calidad de trabajo	Su trabajo que realiza tiene consistencia científica	3	4	4	4
	El trabajo que realiza presenta de manera ordenada	4	4	4	3
	No comete errores en el trabajo	4	4	4	4
Confiabilidad y discreción	Inspira confianza en el uso adecuado de la información	4	4	4	4
	Es discreto con la información que se maneja en el entorno laboral	3	4	4	4
	Hace un buen uso de la información respetando su perfil	4	4	4	3
Relaciones interpersonales	Tiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de servicio	4	4	4	4
	Tiene buenas relaciones interpersonales con sus subordinados	4	4	4	4
	Tiene una buena relación interpersonal con sus superiores	3	4	4	4
Cumplimiento de las normas	Cumple con el perfil de puesto de acuerdo al servicio que labora	4	4	4	3
	Respeto las normas y reglamentos de la institución	4	4	4	4
	Cumple con las instrucciones que se le indica	4	4	4	4
Colaboración	Tiene disposición de apoyar al equipo de trabajo	3	4	4	4
	Colabora con las tareas que no son sus obligaciones	4	4	4	3

Nota: si hubiera alguna observación, el instrumento debe ser corregido antes de ser aplicado, salvo mejor parecer del experto.

DECISIÓN DEL EXPERTO El instrumento debe ser aplicado SI (x) NO ()

Observación:



Dra. Juvita Soto Hilario



UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL – GOHISALO MODIFICADO



Nombre del experto: *Luis Alberto Laguna Arias*

Especialidad: *Doctor en Ciencias de la Salud*

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Soporte institucional en el trabajo	Con respecto a mi condición laboral, me siento	4	4	4	4
	Con relación a la duración de mi jornada de trabajo, me siento...	4	4	4	4
	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me siento...	4	3	4	4
	Estoy conforme con la cantidad de trabajo que realizo en cada turno	4	4	4	4
	Estoy conforme con los procedimientos diseñados que ejecuto en mi trabajo	4	4	4	4
	Me siento conforme con el proceso de supervisión a mi trabajo	4	4	4	4
	Estoy conforme con la remuneración que percibo	4	4	4	4
	Estoy conforme con mi sueldo al comparar con otras instituciones	4	4	4	4
	Estoy a gusto con el sistema del seguro social que estoy adscrito	4	4	4	4
	Me siento satisfecho con los planes que tengo cuando me retiro de la institución	4	4	4	4
	Estoy a gusto con las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	4	4	4	4
	Estoy conforme con las oportunidades de actualización que la institución realiza	4	4	4	4
	Estoy contento por el tipo de capacitación que recibo	4	4	4	4

	Me siento satisfecho por trabajar en mi institución comparando con otras que conozco.	4	4	4	4
	Estoy conforme con las funciones que desempeño	4	4	4	4
	Me siento satisfecho con el uso de mis habilidades y potencialidades en el trabajo	4	4	4	4
Seguridad en el trabajo	Estoy satisfecho al realizar todas las tareas que se me asignan	4	4	4	4
	Me siento satisfecho con el trato con mis compañeros	4	4	4	4
	Estoy conforme con el trato que recibo de mis superiores	4	4	4	4
	Me siento conforme con las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	4	4	4	4
	Me siento satisfecho con el reconocimiento que recibo de otras personas	4	4	4	4
	Mi satisfacción respecto a mi desempeño es adecuada	4	4	4	4
	La calidad de los servicios básicos de mi vivienda es adecuada	4	3	4	4
	La satisfacción a las dimensiones y distribución de mi vivienda relacionándolo al tamaño de mi familia es apropiada	4	4	4	4
		La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	4	4	4
Integración al puesto de trabajo	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	4	4	4	4
	Me dan a conocer la forma de evaluación de los procedimientos que realizo en mi trabajo	4	4	4	4
	Recibo los resultados de la evaluación mediante una retroalimentación.	4	4	4	4
	Considero que mi remuneración es suficiente para cubrir mis necesidades básicas	4	4	4	4
	Considero que la cantidad de insumos que me proporcionan son suficientes y necesarios para realizar mis labores	4	4	4	4
	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.	4	4	4	4
	Considero que con frecuencia en la institución se respetan mis derechos laborales	4	4	4	4
		Tengo iguales oportunidades que mis compañeros, para acceder a cursos de capacitación	4	4	4
	Me siento identificado con los objetivos de la institución	4	4	4	4
	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas y la institución	4	4	4	4
	Mis labores y el de mis compañeros contribuyen al logro de objetivos comunes	4	4	4	4
	Me siento motivado por estar muy activo en mi trabajo	4	4	4	4
	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades diarias del trabajo	4	4	4	4
	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	4	4	4	4
	Cuando existen dificultades busco mecanismos que me ayuden al logro de mis objetivos y metas del trabajo	4	4	4	4

Satisfacción en el trabajo	Cuando tengo problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad de mis compañeros	4	4	4	4
	Cuando tengo dificultad para cumplir mis labores, obtengo ayuda de mis compañeros	4	4	4	4
	Existe buena disposición de mis compañeros o subordinados para el desempeño de las actividades y resolución de problemas	4	4	4	4
	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	4	4	4	4
	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	4	4	4	4
	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	4	4	4	4
	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo de hacer bien mi trabajo	4	4	4	4
	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la ejecución de mis tareas	4	4	4	4
	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	4	3	4	4
	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	4	4	4	4
	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	4	4	4	4
	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias	4	4	4	4
Bienestar logrado a través del trabajo	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	4	4	4	4
	Recibo de parte de los usuarios internos o externos de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizó	4	4	4	4
	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo cuando estoy fuera del horario de trabajo	4	4	4	4
	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	4	4	4	4
	Mi horario de trabajo me permite participar en la realización de actividades domésticas	4	4	4	4
	Mis labores del trabajo me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, etc.)	4	4	4	4
	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias.	4	4	4	4
	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	4	4	4	4
	En mi trabajo, la institución, me realizan exámenes de salud periódicos	4	4	4	4
	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	4	4	4	4
	Las oportunidades de ascender se dan a base de currículum y méritos, no a influencias	4	4	4	4
	Tengo la posibilidad de mejorar a mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	4	4	4	4

Desarrollo personal del trabajador	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacidad	4	4	4	4
	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante los usuarios.	4	4	4	4
	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	4	4	4	4
Administración de tiempo libre	Mis potencialidades mejoran, por estar en este trabajo	3	4	4	4
	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	4	4	4	4
	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	4	4	4	4
	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimento es suficiente en calidad y cantidad	4	4	4	4
	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.	4	4	4	4

Nota: si hubiera alguna observación, el instrumento debe ser corregido antes de ser aplicado, salvo mejor parecer del experto. DECISIÓN DEL

EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado SI (x) NO ()



Luis A. Laguna Arias
DR. C. SALUD ENF. ESP. PEDIATRIA
CEP. 16686 R.EE. 11472



UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO



Nombre del experto: *Luis Alberto Laguna Arias*

Especialidad: *Doctor en Ciencias de la Salud*

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIONES	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación	Planifica sus actividades	4	4	4	4
	Hace uso de sus indicadores	4	4	4	4
	Se preocupa por alcanzar las metas	4	4	4	4
	Evalúa periódicamente el trabajo de sus subordinados	4	4	4	4
	Evalúa frecuentemente su propio desempeño	4	4	4	4
	Muestra la habilidad para racionalizar insumos, medicamentos y otros	4	4	4	4
Responsabilidad	Cumple oportunamente con las actividades designadas	4	4	4	4
	Cumple las funciones encomendadas según el perfil de puestos	4	4	4	4
Iniciativa	Actúa de manera espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión	4	4	4	4
	Plantea soluciones ante problemas de trabajo	4	4	4	4

	Muestra nuevas ideas para mejorar procesos	4	4	4	4
	Se muestra asequible al cambio	4	4	4	4
Oportunidad	Cumple los plazos en la ejecución de trabajos encomendados	4	4	4	4
	Cumple adecuadamente con las funciones encomendadas	4	4	4	4
Calidad de trabajo	Su trabajo que realiza tiene consistencia científica	4	4	4	4
	El trabajo que realiza presenta de manera ordenada	4	4	4	4
	No comete errores en el trabajo	4	4	4	4
Confiabilidad y discreción	Inspira confianza en el uso adecuado de la información	4	4	4	4
	Es discreto con la información que se maneja en el entorno laboral	4	4	4	4
	Hace un buen uso de la información respetando su perfil	4	4	4	4
Relaciones interpersonales	Tiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de servicio	4	4	4	4
	Tiene buenas relaciones interpersonales con sus subordinados	4	4	4	4
	Tiene una buena relación interpersonal con sus superiores	4	4	4	4
Cumplimiento de las normas	Cumple con el perfil de puesto de acuerdo al servicio que labora	4	4	4	4
	Respeto las normas y reglamentos de la institución	4	4	4	4
	Cumple con las instrucciones que se le indica	4	4	4	4
Colaboración	Tiene disposición de apoyar al equipo de trabajo	4	4	4	4
	Colabora con las tareas que no son sus obligaciones	4	4	4	4

Nota: si hubiera alguna observación, el instrumento debe ser corregido antes de ser aplicado, salvo mejor parecer del experto.

DECISIÓN DEL EXPERTO El instrumento debe ser aplicado SI (x) NO ()

Observación:




NOTA BIOGRÁFICA



Edson Mijail Meza Espinoza, nació en Huánuco, provincia de Lauricocha, distrito de Rondos, el 06 de octubre de 1978, cursó estudios de nivel primario y secundario en su natal Rondos, destacando en concursos académicos y obteniendo siempre el primer puesto. En el año 1997 ingresó en los primeros puestos mediante el Centro Pre- universitario de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” a la Facultad de Enfermería, egresando en el 2001, obteniendo el grado de Bachiller en Enfermería el 15 de octubre del 2002, así como el título de Licenciado en Enfermería el 28 de agosto del 2003.

En mayo del 2005 culminó satisfactoriamente el Servicio Rural Marginal de Salud (SERUMS) en el Centro de Salud de Huácar, empezó a laborar como Licenciado en Enfermería en el Centro de Salud de Singa, el 05 de noviembre del 2005, cumpliendo la función asistencial, posteriormente en el 2007 asumiendo el cargo de Gerente del ACLAS Singa, demostrando responsabilidad, profesionalismo y capacidad de gestión llegando a categorizar el mencionado Establecimiento de Salud Ayancocha Alta y Salapampa, demostrando compromiso en sus funciones encomendadas. Así mismo, el 2009 fue jefe de enfermeros del Departamento de Enfermería del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Amarilis, donde actualmente labora en condición de nombrado.

Tiene Segunda Especialidad en Neonatología y es Maestro en Administración y Gerencia en Salud. Fue jefe de prácticas en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” en dos años y actualmente es docente contratado en el área de Investigación en el Programa Académico de Enfermería de la Universidad de Huánuco, que viene ejerciendo desde el 2018.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
 Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado; siendo las **18:00h**, del día **jueves 02 DE FEBRERO DE 2023**; el aspirante al **Grado de Doctor en Ciencias de la Salud, Don Edson Mijail MEZA ESPINOZA**, procedió al acto de Defensa de su Tesis titulado: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL HOSPITAL MATERNO INFANTIL “CARLOS SHOWING FERRARI”, HUÁNUCO - 2021”** ante los miembros del Jurado de Tesis señores:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Presidente
Dra. Maria del Carmen VILLAVICENCIO GUARDIA	Secretaría
Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL	Vocal
Dra. Bethsy Diana HUAPALLA CESPEDES	Vocal
Dr. Ewer PORTOCARRERO MERINO	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Abner Alfeo FONSECA LIVIAS (Resolución N° 03046-2021-UNHEVAL/EPG-D)

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:


- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado planteó a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia el Doctorando la Nota de..... **Diecisiete** (**17**)
 Equivalente a **Muy Bueno**, por lo que se declara **Aprobado**
 (Aprobado o desaprobadado)

Los miembros del Jurado firman la presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las **18:45** horas del **02** de febrero de 2023.



PRESIDENTE
 DNI N° **07025628**



SECRETARIO
 DNI N° **22406474**



VOCAL
 DNI N° **22408286**



VOCAL
 DNI N° **41753568**



VOCAL
 DNI N° **41223360**

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0114-2022-UNHEVAL/EPG-D)

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

*Que, la tesis titulada: “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL HOSPITAL MATERNO INFANTIL “CARLOS SHOWING FERRARI”, HUANUCO - 2021”, realizado por el Doctorando en Ciencias de la Salud, **Edson Mijail MEZA ESPINOZA** cuenta con un **índice de similitud del 13%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.*

Cayhuayna, 13 de diciembre de 2022.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado	X
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	--	-----------	---

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	CIENCIAS DE LA SALUD
Grado que otorga	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	MEZA ESPINOZA EDSON MIJAIL							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	950443683
Nro. de Documento:	40089813				Correo Electrónico:	mijares_55@hotmail.com		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO					
Apellidos y Nombres:	FONSECA LIVIAS ABNER ALFEO			ORCID ID:	0000-0003-0910-3746			
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22412906

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
Secretario:	VILLAVICENCIO GUARDIA MARIA DEL CARMEN
Vocal:	VILLAR CARBAJAL ENNIT IDA
Vocal:	HUAPALLA CESPEDES BETHSY DIANA
Vocal:	PORTOCARRERO MERINO EWER
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL HOSPITAL MATERNO INFANTIL "CARLOS SHOWING FERRARI", HUÁNUCO - 2021	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.	

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	VIDA LABORAL		DESEMPEÑO		PERSONAL DE SALUD	

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	<input type="text"/>



¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:	<input type="text"/>			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	MEZA ESPINOZA EDSON MIJAIL	Huella Digital
DNI:	40089813	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 25/04/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.