

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACÁDEMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del  
Hospital de la Región de Tumbes, 2023

**Tesis**

Para optar el título profesional de Licenciada en enfermería

**Autora:**

Br. Mitzy Jackelyn Benavides Chuyes

**Tumbes-Perú**

**2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACÁDEMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del  
Hospital de la Región de Tumbes, 2023.

**Informe de tesis aprobado en forma y estilo por:**

Mg. José Miguel Silva Rodríguez

Presidente

Mg. Edinson Alberto Alemán Madrid

Secretario

Mg. Nestor Víctor Linares Terán

Vocal

**Tumbes-Perú**  
**2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACÁDEMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del  
Hospital de la Región de Tumbes, 2023

**Los suscritos expresamos que el Informe de Tesis es original  
en su forma y contenido:**

Br. Mitzy Jackelyn Benavides Chuyes

Autora:

Mg. Leslie Bequed Lloclla Sorroza

Asesora:

**Tumbes-Perú**

**2023**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
Licenciada  
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
Tumbes – Perú

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS**

En Tumbes, a los 10 días del mes octubre del dos mil veintitrés, siendo las 19 horas 30 minutos, en la modalidad virtual, a través de la plataforma: Zoom cuyo link es: <https://us02web.zoom.us/j/88498061567?pwd=MHR0TUJqeHFwL2thbnlzbXNld21Sdz09>, se reunieron el jurado calificador de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución N° 0168– 20232/ UNTUMBES – FCS, **Mg. José Miguel Silva Rodríguez (presidente)**, **Mg. Edinson Alberto Alemán Madrid (secretario)**, **Mg. Néstor Víctor Linares Terán (vocal)** reconociendo en la misma resolución, además, a la **Mg. Leslie Bequed Lloclla Sorroza** como asesora, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada. "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE LA REGIÓN DE TUMBES, 2023." para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, presentado por la:

**Br: Benavides Chuyes, Mitzy Jackelyn.**

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la **Br: Benavides Chuyes, Mitzy Jackelyn APROBADA**, con calificativo: **BUENO**.

En consecuencia, queda **APTA** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de Licenciada en Enfermería, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes. Siendo las 20 horas 30 minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, en forma virtual, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 10 de octubre del 2023.

\_\_\_\_\_  
José Miguel Silva Rodríguez.  
DNI N° 42474683  
ORCID N° 0000-0002-2211-9817.  
(Presidente)

\_\_\_\_\_  
Mg. Néstor Víctor Linares Terán.  
DNI N° 09444278  
ORCID N° 0000-0002-9493-655X.  
(Vocal)

\_\_\_\_\_  
Mg. Edinson Alberto Alemán Madrid.  
DNI N° 40704918  
ORCID N° 0000-0002-9493-655X.  
(Secretario)

\_\_\_\_\_  
Mg. Leslie Bequed Lloclla Sorroza.  
DNI N° 42170065  
ORCID N° 0000-0002-0288-5047.  
(Asesora)

cc.  
Jurado (03)  
Asesor  
Interesado  
Archivo (Decanato)  
MPMO/Decano

# Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital de la Región de Tumbes, 2023

*por* Mitzy Jakelin Benavides



---

Fecha de entrega: 25-sep-2023 01:18a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2176157143

Nombre del archivo: 25.09\_tesis\_hospital.docx (116.85K)

Total de palabras: 8923

Total de caracteres: 46976

# Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital de la Región de Tumbes, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>29%</b>	<b>29%</b>	<b>12%</b>	<b>%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>9%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucsg.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>www.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>revistas.urp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.cidecuador.org</b> Fuente de Internet	



		1 %
10	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	search.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
14	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
15	segurossura.com Fuente de Internet	<1 %
16	bibliotecavirtualoducal.uc.cl Fuente de Internet	<1 %
17	www.ghspjournal.org Fuente de Internet	<1 %
18	analisi.cat Fuente de Internet	<1 %
19	Pablo Alcides Aguilar-Hernández, José Valdo Acosta-Tzin, Elí Vicente Raudales-García, Patricia Andino-González et al. "Factores de influencia en la calidad de vida laboral según	<1 %

la Teoría del Comportamiento Organizacional:  
análisis bibliométrico", Telos: Revista de  
Estudios Interdisciplinarios en Ciencias  
Sociales, 2023

Publicación

---

20	<b>issuu.com</b> Fuente de Internet	<1 %
21	<b>nayar.uan.mx</b> Fuente de Internet	<1 %
22	<b>theibfr.com</b> Fuente de Internet	<1 %
23	<b>es.reuters.com</b> Fuente de Internet	<1 %
24	<b>moam.info</b> Fuente de Internet	<1 %

---



---

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 15 words

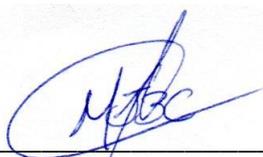
## DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **MITZY JACKELYN BENAVIDES CHUYES**, identificada con **DNI N° 74943201**, Bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, amparada a la ley N° 27444, Ley de Procedimientos Administrativos Generales, declaro bajo juramento lo siguiente:

El proyecto de investigación titulado **Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del Hospital de la Región de Tumbes, 2023** es de mi autoría. En donde se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de investigación no ha sido plagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. Los datos y contenidos a presentarse en los resultados de tesis, no serán falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falla de fraude, plagio, autoplagio o piratería; asumo las consecuencias y sanciones de mis acciones, para que se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tumbes, Setiembre del 2023



---

Br. Mitzy Jackelyn Benavides Chuyes

Autora

## DEDICATORIA

*Principalmente a DIOS por darme voluntad y la fuerza necesaria para culminar esta meta.*

*A mis padres, por todo su amor, por brindarme su apoyo incondicional y ser mi ayuda constante para seguir logrando mis metas.*

*A mis pequeños Arthur y Jaqueline que son una de las más grandes motivaciones para seguir adelante en este proceso de desarrollo personal y aprendizaje constante.*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer en primer lugar a Dios por permitirme tener buena salud y poder llegar hasta este momento de mi carrera profesional.

A mi Asesora por guiarme en el proceso de mi tesis.

Al personal del centro de salud que me brindaron su apoyo para poder realizar mis prácticas y aprender mucho más.

Al personal docente que me aportó su incondicional ayuda, sabiduría y conocimiento para así poder lograr ser una buena profesional.

***La autora.***

## INDICE

	<b>Pág.</b>
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
II. ESTADO DEL ARTE	22
2.1. Revisión literaria	22
2.2. Antecedentes del estudio	22
III. MATERIAL Y METODOS	36
3.1. Localidad y periodo de ejecución	36
3.2. Tipo de estudio	36
3.3. Diseño de la investigación	36
3.4. Población, Muestra y Muestreo	36
3.5. Criterios de selección	37
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.7. Procedimientos de recolección de datos	38
3.8. Plan de procesamientos y análisis de datos	38
3.9. Validación y confiabilidad del instrumento	39
3.10. Consideraciones éticas	40
IV. RESULTADOS Y DISCUCIÓN	40
4.1. Resultados	43
4.2. Discusión	43
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	47
VIII. ANEXOS	59

## INDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Calidad de vida laboral del personal de salud del Hospital de la Región de Tumbes, 2023.	41
Tabla 2. Desempeño del personal de salud del hospital de la Región de Tumbes, 2023.	42
Tabla 3. Relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud del hospital de la Región de Tumbes, 2023.	43

## INDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
Anexo 1. Encuestas	63
Anexo 2. Consentimiento informado	65
Anexo 3. Validación del instrumento	66

## RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo: Establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud del hospital de la región de Tumbes, 2023. Estudio de enfoque cuantitativo no experimental, de diseño descriptivo correlacional, prospectivo de corte longitudinal. La muestra estuvo conformada por 160 trabajadores del Hospital de la Región de Tumbes. Los resultados describen la calidad de vida laboral del personal de salud del Hospital de la Región de Tumbes es medio 51.25%; alto en un 32.50% y bajo en 16.25%; El desempeño del personal de salud del hospital de la región de Tumbes, es regular 48.75%; bueno 23.75%; muy bueno 15%, no aceptable 7.5% y excelente solo el 5.0%. Además; al establecer la relación entre las variables, la prueba chi cuadro, obtuvo como resultado  $p=0.002$ , siendo significativa la relación entre las variables calidad de vida laboral y desempeño.

**Palabras clave:** Calidad de vida, desempeño profesional, salud,

## **ABSTRACT**

The objective of this investigation was to: Establish the relationship between the quality of working life and the performance of health personnel in a hospital in the Tumbes region, 2023. A non-experimental quantitative study, with a descriptive correlational design, prospective cutoff. longitudinal. The sample consisted of 160 workers from the Tumbes Regional Hospital. The results describe the quality of working life of the health personnel of a Hospital in the Tumbes Region is medium 51.25%; high by 32.50% and low by 16.25%; The performance of the health personnel of a hospital in the Tumbes region is regular 48.75%; good 23.75%; very good 15%, not acceptable 7.5% and excellent only 5.0%. Besides; When establishing the relationship between the variables, the chi square test, obtained as a result  $p=0.002$ , the relationship between the variables quality of work life and performance being significant.

Keywords: Quality of life, professional performance, health,

## I. INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud son dos aspectos fundamentales en el ámbito de la atención médica y la prestación de servicios de salud (1), puesto que están intrínsecamente relacionados y juegan un papel crucial en la satisfacción, el bienestar y la eficacia de los profesionales que trabajan en este sector (2).

La calidad de vida laboral se refiere al nivel de bienestar físico, emocional y psicológico que experimentan los trabajadores en su entorno laboral (3), en el caso del personal de salud, que incluye médicos, enfermeras, técnicos, administrativos y otros profesionales relacionados con la atención médica, este aspecto adquiere una importancia aún mayor debido a las demandas únicas y los desafíos inherentes a su trabajo (4). Estos profesionales se enfrentan a situaciones de alta presión, largas jornadas laborales, exposición a enfermedades y emociones intensas de los pacientes y sus familias (5).

El desempeño del personal de salud, por otro lado, se refiere a la capacidad de estos profesionales para llevar a cabo sus responsabilidades de manera efectiva y eficiente, proporcionando atención de calidad a los pacientes (6). Un personal de salud motivado y satisfecho en su trabajo tiene más probabilidades de ofrecer un mejor desempeño (7), mientras que la insatisfacción laboral puede llevar a un deterioro en la calidad de la atención y aumentar el riesgo de errores médicos (8).

El bienestar y la satisfacción en el trabajo son factores determinantes en la calidad de vida laboral del personal de salud; un entorno laboral saludable, que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal, el apoyo emocional, el reconocimiento, el desarrollo profesional, así como la participación en la toma de decisiones, contribuye significativamente en el desempeño de estos profesionales (9).

En esta era de avances médicos y tecnológicos constantes, la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud no solo es relevante para el bienestar de los trabajadores, sino que también tiene un impacto directo en la seguridad y la calidad de la atención médica que reciben los pacientes (10). Por lo tanto, es esencial que las instituciones de salud, los líderes y los responsables de la gestión presten atención a estos aspectos y trabajen en la creación de entornos laborales que fomenten la satisfacción, la salud mental y el desempeño óptimo de su personal de salud (11). En este sentido, este tema se convierte en una preocupación fundamental en la planificación y gestión de los recursos humanos en el sector de la salud.

Son diversos aspectos los 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(12). 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 (13).

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 (14). 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 logrado a través de su actividad laboral, desarrollo personal logrado y administración de su tiempo libre (15).

El desempeño laboral forma parte de la gestión de recursos humanos, cómo un mal trabajador puede arruinar los objetivos de la empresa y cómo un buen desempeño puede aumentar la motivación y mejorar la productividad (16). La evaluación del desempeño del personal de salud según la Directiva Administrativa N°142-MINSA/OGGRH-V.01, fue semestral, las dimensiones evaluadas fueron: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad

de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas (17).

A nivel mundial, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más del 50% de los trabajadores a nivel mundial reportaron haber experimentado movimientos repetitivos con alto riesgo físico, el 12% reporta haber sufrido maltrato verbal, físico y hasta algún tipo de acoso, lo que afecta la calidad de vida laboral y por ende el desempeño de los empleados (18). Además, los trabajadores en países como Estados Unidos, Uruguay o de la Unión Europea tienen un porcentaje entre el 72% y 84% de trabajadores que manifestaron haber aprendido algo nuevo, mientras que en países como China 55%, Turquía 57% y la República de Corea 30% el porcentaje es inferior, sin embargo, entre un 25% y un 40% refieren que sus trabajos son emocionalmente muy exigentes (19).

Asimismo, de acuerdo las proyecciones de la OIT, es poco probable que los países de ingreso bajo y las regiones de África, así como los Estados Árabes recuperen este año los niveles de desocupación anteriores a la pandemia, aunque se espera que la tasa de desempleo mundial caiga por debajo del nivel pandémico en 2023, esto refleja una resiliencia mayor a la esperada en los países de ingreso alto, y no una recuperación generalizada (20). No obstante, los países de ingreso bajo endeudados afrontan un déficit de empleos del 25,7% en 2023; algunos países están afrontando crisis particularmente complejas y en cascada que interactúan con problemas mundiales más generales y exacerban los efectos en el mercado laboral (21).

En ese contexto, a escala mundial, el 63% de los trabajadores de la salud declaran haber sufrido alguna forma de violencia en su centro de trabajo, el 54% de los trabajadores de la salud de los países de ingresos bajos y medianos tienen tuberculosis, una cifra 25 veces superior a la de la población general; en África, entre el 44% y el 83% del personal de enfermería en entornos clínicos sufre dolor lumbar crónico, asimismo, durante la pandemia de enfermedad por coronavirus, a nivel mundial el 23% de los trabajadores de la salud de primera línea sufrieron depresión y ansiedad y el 39% sufrieron

insomnio; en otras palabras, desde una perspectiva general, múltiples factores influyen para que esta población experimente una calidad de vida inadecuada, lo cual se evidencia en su desempeño laboral (22).

Además, las profesiones médicas tienen un mayor riesgo de suicidio en todo el mundo, sin dejar de lado que, las condiciones de trabajo peligrosas que causan enfermedades laborales, accidentes de trabajo y absentismo suponen un costo financiero considerable para el sector de la salud, que se estima llega hasta el 2% del gasto en salud. Sin embargo, actualmente solo 26 de los 195 Estados miembros de la OMS cuentan con instrumentos normativos y programas nacionales para la gestión de la salud y seguridad ocupacionales de los trabajadores de la salud (23).

En América Latina y el Caribe, la crisis causada por la pandemia de enfermedad por coronavirus, tuvo un gran impacto en la economía y los mercados laborales regionales durante 2020, hubo un aumento de la tasa de desocupación del 10,5%; esto sumado al déficit de fuerza laboral en salud que existe en la región, el cual alcanza los 600.000 profesionales (24).

En la mayoría de países latinoamericanos el panorama es que existe una insuficiencia de recursos humanos sanitarios, sin embargo, en países como Uruguay, la densidad por cada 10 mil habitantes sobrepasa los 44.5 estipulados por la OMS, como, por ejemplo, el hecho de que muchos médicos poseen más de un empleo al mismo tiempo, la falta de homogeneidad en la carga laboral y la mala distribución del personal en el territorio uruguayo (25). En países como México la realidad en este respecto no es mejor, puesto que solo cuentan con un aproximado de 1300 profesionales para más de 11 millones de mexicanos (26), lo cual puede afectar el desempeño de los trabajadores de salud y crear un contexto donde su calidad de vida no sea la adecuada.

Asimismo, los trabajadores de la salud de once países de América Latina presentaron elevadas tasas de síntomas depresivos, pensamiento suicida y malestar psicológico, según los resultados de un estudio liderado por las universidades de Chile y Columbia, con la colaboración de la Organización

Panamericana de la Salud (OPS). El informe Estudio de Trabajadores de Atención Médica Covid-19 (Héroes), que se basó en entrevistas a 14.502 trabajadores sanitarios de diversos países de la región, mostró que entre 14,7% y 22% de los entrevistados, presentó síntomas que permitían sospechar un episodio depresivo, mientras que entre un 5 y 15% del personal dijo que pensó en suicidarse (27). Este contexto brinda evidencia de la situación de la calidad de vida laboral de los trabajadores de salud en la región y permite visualizar que su desempeño es influenciado de forma inevitable.

A nivel nacional, las condiciones de trabajo del personal de salud muestran una mayor incidencia de estrés con un 60%, además, un 84% de enfermeros de áreas críticas evidencia tendencia a presentar estrés relacionado con factores del trabajo (28), el sistema de salud peruano está fragmentado, con poca inversión y planificación en recursos humanos(29), pese a la evidente contribución al derecho a la salud, aún no se han logrado cubrir las brechas en el área de enfermería. El Observatorio de Recursos Humanos del MINSA ha publicado que Perú tiene un déficit de 28.000 enfermeros, cerca del objetivo de la Organización Mundial de la Salud de 25 enfermeros por cada 10.000 habitantes (30).

En el Perú, tan solo en el nivel de atención primaria la densidad fue, en el año 2015, de 8.22 promedio por cada 10 mil habitantes en las regiones de Moquegua, Tacna, Ica, Arequipa, Apurímac, Madre de Dios y Huancavelica; mientras que, en el segundo nivel, en estas regiones, es de 1.85 médicos especialistas. Esto pone de manifiesto que, a la insuficiencia de personal se le añade el problema de la distribución desigual (31).

Igualmente, el desempeño laboral en las instituciones de salud Perú, se ha presentado un aumento significativo de 50% promedio en pacientes, por lo que la carga laboral en el personal de salud se veía afectado, porque, donde se cuenta con 12 sanitarios por cada 1000 habitantes, el personal se ve obligado a redoblar esfuerzos, viéndose afectado su rendimiento general como consecuencia del exceso de demanda asistencial, aunado a las condiciones laborales y estructurales del sistema de salud (32).

Por todo ello, es importante que las instituciones de salud conozcan el clima organizacional para poder determinar el desempeño de los trabajadores y, en consecuencia, que la dirección tenga una opinión compartida sobre el clima laboral en el que se desarrollan las actividades, en su caso, para establecer técnicas que beneficien el rendimiento. y compromiso de los empleados, aumentando su estabilidad emocional, resistencia al estrés, motivación y eficiencia o, en otras palabras, mejorar su calidad de vida laboral, beneficiándose la comunidad con una fuerza laboral sanitaria saludable con circunstancias sobresalientes en el comportamiento de los empleados y el desempeño organizacional (33).

A nivel local, según Cabrera y Peña, los trabajadores sanitarios presentaron en cuanto a satisfacción laboral, un indicador de la calidad de vida laboral, un nivel alto con el 73,3% de las respuestas, lo cual tuvo implicancia en el desempeño de los colaboradores de nivel alto con 63,3% de las consultas; las dimensiones oportunidades y condiciones alcanzaron un nivel alto del 66,7% con influencia en el desempeño laboral de nivel alto con 63,3% (34). No obstante, Arellano et al, identificaron que el 75% y 24% de los trabajadores en presentaron niveles de estrés laboral medio y alto respectivamente, en relación al desempeño laboral resaltaron los niveles medio 55% y alto 45% (35); evidencia que permite visualizar que a pesar de observarse un alto desempeño, la calidad de vida de los trabajadores de salud está siendo afectada.

En cuanto a la realidad institucional, de acuerdo con Zúñiga (36), las condiciones y el trato al que se expone el personal de salud de Tumbes, por ejemplo la deficiencia en infraestructura, falta de equipamiento y recursos humanos insuficientes, influye para que muestren altos niveles de estrés en su puesto laboral, conllevando que su nivel de desempeño disminuya en sus actividades laborales, así como en el servicio y la atención que brindan a la población; generando la necesidad de abandono o alejamiento del ámbito laboral, pues perciben que su calidad de vida laboral no es la adecuada; al respecto, la presente investigación estuvo dirigida específicamente a los trabajadores de salud del hospital regional de Tumbes, con el fin de evaluar el nivel de su calidad de vida laboral respecto al desempeño de sus actividades.

En base a lo detallado anteriormente, conviene plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud del hospital de la región de Tumbes, 2023?

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se estableció como objetivo general; Establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud del hospital de la región de Tumbes, 2023 y como objetivo específico: Describir el nivel de la calidad de vida laboral del personal de salud del hospital de la región de Tumbes, 2023, según sexo; Identificar el nivel de desempeño del personal de salud del hospital regional de Tumbes, 2023, según sexo y Detallar la relación entre el desempeño y las dimensiones de la calidad de vida laboral del personal de salud del hospital de la región de Tumbes, 2023.

Habiendo presentado líneas anteriores la problemática a evaluar, es que se hizo el presente estudio, teniendo como fin, determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud del hospital de la región de Tumbes, cuyos resultados proporcionaron datos valiosos a los profesionales de salud, a fin de instaurar políticas que apoyen y mejoren dicha situación, conllevando a una solución y proveyendo las acciones futuras.

El valor teórico se sustenta que, a partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, se brindó información para generar estrategias e intervenciones que aborden este problema. Las estrategias incluyen reformas de la política que fortalecieron los esfuerzos no solo por mejorar el desempeño, sino también la calidad de vida laboral del personal de salud en los centros hospitalarios.

Tomándolo desde la perspectiva de la vista metodológica, apporto a la población un instrumento base de evaluación cuantitativa para evaluar el nivel de calidad de vida laboral; además, otro instrumento para cuantificar el nivel de desempeño de los trabajadores sanitarios de las instituciones de salud en Tumbes; pudiendo ser utilizados para investigaciones de intereses similares.

Por otro lado, es relevante de carácter práctico porque al conocer el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de salud de Tumbes, se puso en marcha estrategias de solución y/o prevención que mejoraron el desempeño, lo cual trajo beneficios a la comunidad tumbesina, puesto que tuvo a disposición personal sanitario que experimentaron un buen nivel de calidad de vida laboral y se desempeñaron adecuadamente en sus funciones.

Finalmente, es de relevancia social porque permitirá que las diferentes instituciones de salud de la Región intercambien información de sus colaboradores para poder desarrollar capacitaciones y/o sesiones de trabajo sobre el fortalecimiento de la calidad de vida laboral de su personal, contribuyendo a mejorar el desempeño de sus funciones en la región Tumbes.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

El presente proyecto tiene un sustento en base a los siguientes antecedentes a nivel internacional, nacional y local.

A nivel internacional, en 2021, López-Martínez et al (1) planteó conocer si la calidad de vida laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral auto percibido por los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar; el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, transversal y predictivo, teniendo una muestra de 169 médicos; sus resultados indicaron que la variable nivel de calidad de vida laboral explicó el 64.9% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño laboral. De igual manera, se determinó que existe una influencia lineal positiva y significativa entre las variables. Se encontró que la variable calidad de vida laboral es un predictor significativo del desempeño laboral de manera muy importante ( $\beta = .806$ ). Se concluyó que la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral de los médicos, en la medida que los médicos encuestados mejoren su calidad de vida laboral influirá en su desempeño laboral.

Durante el 2022 en Arabia Saudita, Al-Dossary (37), tuvo como propósito analizar la relación entre la calidad de vida laboral, la lealtad organizacional y el desempeño laboral, utilizó un diseño transversal, donde utilizó en 209 participantes, la Escala de calidad de vida laboral (QWLS), el Cuestionario de compromiso organizacional (OCQ) y el Cuestionario de desempeño laboral individual (IWPPQ). Los resultados indicaron que el personal de enfermería reflejaba una mala calidad de vida laboral y desempeño laboral, donde la satisfacción laboral y la seguridad laboral mantuvieron una fuerte correlación positiva con el desempeño de la tarea ( $r = 0,601$ ,  $p < 0,01$ ) y el desempeño contextual ( $r = 0,601$ ,  $p < 0,01$ ). Este estudio concluyó que la calidad de vida laboral y el desempeño laboral están correlacionados positivamente y una mala calidad de vida laboral puede impactar negativamente el desempeño laboral del personal sanitario.

En Indonesia, durante el 2022, Diana et al (38) desarrolló un modelo empírico para aumentar el desempeño laboral en el hospital para crear la calidad de vida laboral adecuada; utilizó la ayuda de la calidad de vida laboral, el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el empoderamiento psicológico para crear un aumento en el desempeño laboral, con un enfoque cuantitativo a través de un método de encuesta mediante cuestionario realizado a 400 participantes, sus resultados indicaron que, el RJS2 fue 0,261, lo que significó que el porcentaje de influencia de la calidad de vida laboral sobre la satisfacción laboral es del 26,1%, mientras que el 73,9% restante está influenciado por otras variables. Por lo tanto, concluyeron que, aunque se ha descubierto que la calidad de vida laboral afecta significativamente el compromiso organizacional, su efecto sobre el desempeño laboral es insignificante.

En Nigeria, Isah et al (39) durante el 2023, tuvo como objetivo determinar la calidad de vida laboral (QWL) y la satisfacción laboral (JS) de los profesionales de la salud militar en Nigeria, realizaron un estudio transversal en tres hospitales militares, se utilizaron los cuestionarios QWL y el índice JS para registrar las respuestas de los profesionales participantes; sus resultados indicaron una puntuación QWL promedio general de  $86,88 \pm 23,04$ , mientras que JS general tuvo una puntuación media de  $23,2 \pm 7,102$ , los años de experiencia ( $\beta = -0,292$ ,  $p = 0,018$ ) y el desplazamiento previo a zonas de guerra ( $\beta = -0,285$ ,  $p = 0,022$ ) fueron predictores significativos de la calidad de vida laboral; se concluyó que los profesionales de la salud que sirven en las Fuerzas Armadas de Nigeria tienen una percepción adecuada de su calidad de vida laboral.

En Turquía, durante el 2022, (40) tuvo como objetivo realizar una evaluación general de la calidad de vida laboral (CVL) de las enfermeras; para lo cual realizó un estudio prospectivo y descriptivo, en una muestra de 244 enfermeras, las evaluó con un cuestionario, sus resultados refieren que la calidad de vida laboral de enfermeras que trabajan en ramas quirúrgicas fue mayor que las que trabajan en el departamento de urgencias ( $p:0,04$ ) y las que trabajan en ramas médicas ( $p=0,013$ ). Se concluyó que la calidad de vida

laboral de las enfermeras que trabajan en ramas quirúrgicas era mayor que la de las enfermeras que trabajaban en ramas médicas como servicios de emergencia.

A nivel nacional, en Ayacucho, Palomino (41), en el 2021, tuvo como objetivo establecer la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral del trabajador de salud de dicha institución. Fue estudio cuantitativo, de corte transversal y correlacional, con 93 empleados, a quienes se les administró dos cuestionarios. Se evidenciaron que la cualidad de vida laboral del personal de salud, es baja en un 67.7 %y el desempeño laboral es buena en un 62.4%. Se concluyó que, existe significancia en la calidad de vida y el desempeño laboral frente a la pandemia COVID-19 (Rho = 0.815, p-valor = 0.035).

En 2022, Pinchi (29) en Lima, tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral de trabajadores sanitarios; para lo cual se aplicó un método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, fue de tipo aplicado, con un diseño no experimental; asimismo, la muestra se conformó por 80 trabajadores a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir las variables de calidad de vida laboral y desempeño laboral. Los hallazgos arrojaron mediante el coeficiente Rho de Spearman que, existe un nivel de relación de 0.785, lo que permitió concluir que la calidad de vida laboral y el desempeño laboral se relacionan de manera positiva.

Meza (42), en 2023 en Huánuco, tuvo como objetivo determinar la relación entre calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari, Amarilis; su estudio fue con enfoque cuantitativo, tipo prospectivo, observacional, transversal y de nivel relacional, con una muestra de 114 participantes, utilizó el cuestionario de calidad laboral GOHISALO y un cuestionario de desempeño; sus resultados indicaron que el 54.4% tienen regular calidad de vida laboral, el 38.6 % alta calidad de vida laboral y el 7% baja calidad de vida laboral, respecto al desempeño, el 53.5% presentó regular desempeño, el 40.4% buen desempeño y el 6.1% deficiente desempeño, en cuanto a la relación entre calidad de vida laboral y desempeño el resultado fue  $X^2: 55,750$ ,  $p = 0.000$ , con un nivel asociación moderado (V de

Cramer=0.494); se concluyó que existe relación entre calidad de vida laboral y desempeño.

En Juliaca, Medina (43), en el 2023, tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida y rendimiento laboral en el personal de salud del Centro de Salud 15 de agosto; utilizó una metodología de diseño no experimental, descriptiva – correlacional, de corte transversal; de tipo cuantitativo; en una muestra de 60 profesionales de salud; como herramienta se aplicó 2 cuestionarios; sus resultados indicaron que en el apoyo directivo se encontró un 69.33% de nivel medio, el 21.67% bajo y el 15.00% alto. En carga de trabajo se encontró un 60.00 % de nivel medio, el 30.00% bajo y el 10.00% alto y en la motivación intrínseca se encontró un 66.67% de nivel medio, el 30.00% alto y el 3.33% bajo. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la calidad de vida y el rendimiento.

En Huaral, Maza y Diaz (44), en el 2023 se plantearon el objetivo de identificar la relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal del centro de salud La Querencia; con una metodología de tipo básica, no experimental, de corte transversal y nivel correlacional; su muestra fue de 40 colaboradores; se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó dos cuestionarios; sus resultados indicaron que el coeficiente de correlación de rho Spearman es 0.985 con una significancia bilateral de  $0.000 < 0.05$  lo que significa una correlación positiva muy fuerte y significativa entre las variables calidad de vida y desempeño laboral; concluyó que una mayor calidad de vida laboral mejora el desempeño de los profesionales de salud.

En el contexto local, encontramos a Mendoza (45), que en 2023 se planteó realizar una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, de diseño no experimental, corte transversal, donde aplicó una encuesta para valorar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud; tuvo como muestra a 98 participantes del hospital JAMO II-2; el objetivo de la investigación fue determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud, los resultados obtenidos en cuanto al desempeño laboral se observó nivel alto en el 61.2% de los participantes y

nivel medio en el 38.8%, concluyó que existe relación significativa entre las variables de estudio ( $p=0.00$ )

Asimismo a Cruz (46), que en el 2022 planteó como objetivo determinar el nivel de relación entre la motivación con la calidad de vida laboral que existe en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital en la Región de Tumbes, tuvo una metodología de tipo no experimental, con un diseño descriptivo-correlacional, teniendo una muestra censal de 60 profesionales de la salud. Se aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO, obteniendo como principales resultados una relación directa y significativa entre la variable motivación laboral y las siguientes dimensiones: soporte institucional (Pearson=.338  $p=.008$ ), seguridad en el trabajo (Pearson=.361  $p=.005$ ), integración puesto de trabajo (Pearson=.390  $p=.002$ ), Satisfacción por el trabajo (Pearson=.312  $p=.015$ ), bienestar logrado a través del trabajo (Pearson=.400  $p=.002$ ) y Desarrollo (Pearson=.466  $p=.000$ ) en el personal de salud, concluyó que existe una relación directa no significativa entre las variables calidad de vida laboral y motivación laboral.

## **2.2. Marco teórico**

La calidad de vida laboral en el personal de salud es un tema de gran importancia, ya que el bienestar de los trabajadores de la salud puede afectar directamente la calidad de atención que brindan a los pacientes o a su desempeño. A lo largo de los años, se han desarrollado diversas teorías y enfoques para comprender y mejorar la calidad de vida laboral en este sector.

Teoría del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa: Esta teoría, propuesta por Siegrist, sugiere que el estrés laboral y la insatisfacción en el trabajo se producen cuando los empleados perciben que los esfuerzos que realizan en el trabajo no se corresponden con las recompensas que reciben, en el personal de salud, esto puede manifestarse en largas horas de trabajo, alta carga emocional y falta de reconocimiento (47).

Modelo de Demanda-Control-Soporte Social: Desarrollado por Karasek, este modelo se centra en dos dimensiones clave: la demanda laboral (cuánto trabajo se requiere) y el control sobre el trabajo (cuánto control tiene el

trabajador sobre su tarea). El apoyo social en el trabajo también se considera importante, cuando el personal de salud tiene altas demandas, poco control y escaso apoyo social, puede experimentar estrés laboral, el modelo de Demanda-Control-Soporte Social sugiere que el estrés laboral se reduce cuando los empleados tienen un alto nivel de control en el trabajo y un buen soporte social para hacer frente a las demandas laborales. Las organizaciones pueden utilizar esta teoría para diseñar trabajos que promuevan un equilibrio adecuado entre demandas y recursos, mejorando así la calidad de vida laboral y reduciendo el riesgo de enfermedades relacionadas con el trabajo (48).

Teoría de la Satisfacción Intrínseca en el Trabajo: Esta teoría se basa en la idea de que la satisfacción laboral está relacionada con el grado en que el trabajo en sí mismo es intrínsecamente gratificante. En el sector de la salud, la satisfacción intrínseca puede derivarse del sentimiento de logro al ayudar a los pacientes y al brindar atención de calidad, además, es relevante para el personal de salud, ya que su trabajo a menudo involucra tareas altamente significativas y desafiantes, la promoción de esta satisfacción intrínseca puede ser beneficiosa tanto para el bienestar de los trabajadores de la salud como para la calidad de la atención que brindan a los pacientes. Los empleadores y líderes en el campo de la salud pueden fomentar un entorno laboral que permita a los profesionales de la salud experimentar la satisfacción intrínseca en su trabajo, lo que a su vez puede mejorar la calidad de vida laboral y la retención de personal (49).

Teoría del Agotamiento Profesional (Burnout): El burnout es un síndrome que puede afectar al personal de salud, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal en el trabajo. Esta teoría se centra en el desgaste emocional que puede resultar de la sobrecarga de trabajo y la falta de recursos emocionales o de apoyo, siendo altamente aplicable al personal de salud debido a las demandas únicas y desafiantes de su trabajo. La identificación temprana del burnout junto a la implementación de estrategias de prevención y apoyo son esenciales para mantener la salud una calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud (50).

Teoría del Compromiso Organizacional: Esta teoría se enfoca en el compromiso de los empleados con su organización, un alto grado de compromiso puede estar relacionado con una mayor satisfacción laboral y una mejor calidad de vida laboral, ya que los empleados se sienten más conectados o comprometidos con su trabajo y su lugar de trabajo; se aplica al personal de salud al ayudar a comprender su conexión emocional, así como la lealtad hacia las organizaciones de atención médica en las que trabajan. Fomentar un alto nivel de compromiso organizacional puede ser beneficioso tanto para los trabajadores de la salud como para la calidad de la atención al paciente (51).

Definiendo entonces la calidad de vida laboral (CVL), se refiere al grado de satisfacción personal y profesional que los trabajadores perciben en el contexto del desempeño de su puesto de trabajo y en su ambiente laboral. La CVL está determinada por el tipo de dirección y gestión, por las condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas, así como por el nivel de logro y desarrollo individual y en equipo (52).

La calidad de vida laboral hace mención a la vida cotidiana del ser humano con relación a sus hábitos y campo laboral, la cual se logra cuando se genera un ambiente agradable entre los colaboradores de la institución (13). Además, lograr un ambiente laboral adecuado es fundamental en una organización, ya que ayuda a incrementar la motivación de los empleados (37).

Asimismo, la calidad de vida laboral se define como el bienestar físico y psicológico en el entorno laboral relacionado con la integración de los empleados en el área general de sus vidas, siendo uno de los elementos más importantes en la dotación y retención de personal (20); asimismo, los elementos objetivos que componen la calidad de vida laboral se relacionan con condiciones de trabajo, salud, salario, el ambiente laboral, entre otros, y los elementos subjetivos son aquellos que determinan las creencias que generan los colaboradores de la organización y que nacen por medio de las actividades laborales (9).

La calidad de vida laboral tuvo como característica relevante considerar a la persona como parte imprescindible y fundamental en las organizaciones, ya

que el aprendizaje de ésta, genera un desarrollo productivo e innovación. Por tanto, existen aspectos que se deben considerar al estudiar la calidad de vida laboral como lo son las necesidades y expectativas de los colaboradores, sensibilidad entre colaborador y empleados, remuneración competitiva y los procesos tecnológicos (49).

Sánchez, Sánchez, Cruz y Sánchez (53), mencionaron ciertas características las cuales están relacionadas con las satisfacción y calidad de vida laboral, estas son: la estabilidad que perciban en el trabajo, la relación con sus superiores, la satisfacción con su remuneración económica, la facilidad de vincular lo familiar y lo laboral, las labores asignadas. Debido a que las personas relacionan estas características directamente con las expectativas de un empleo deseado, estableciendo que entre más apego haya entre el empleado y las características que se mencionan, su percepción acerca a la calidad laboral será más elevada.

La calidad de vida laboral de un profesional se refiere a las sensaciones de bienestar que provoca un equilibrio en las personas que distinguen las cargas profesionales y los factores organizacionales y psicológicos, por tanto, es un factor que se ha estudiado en varias instituciones sanitarias en donde se han encontrado altos niveles de estrés en el personal de la salud (3).

Además, es importante determinar que los profesionales en la salud confrontan causas de riesgos que afectan el desarrollo físico y mental en su salud como la ausencia de enfermedades; accidentes laborales; estrés excesivo en sus actividades; sobrecarga laboral, entre otras, afectando de forma negativa a la entidad (54), la apreciación de la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud depende de los elementos externos e internos, porque se relacionan de forma directa con las labores diarias desarrolladas por los mismos (55).

Las dimensiones de la calidad de vida laboral a considerarse en la presente investigación, vienen a ser: Bienestar individual: Es un componente esencial de la calidad de vida laboral y se refiere al estado general de satisfacción, salud física y mental, y el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de un

empleado en el entorno de trabajo. Esta dimensión considera el bienestar emocional, físico y psicológico de los trabajadores (13).

Asimismo, se refiere al estado general de salud física y mental, satisfacción y equilibrio entre la vida laboral junto a la vida personal de los empleados en su entorno de trabajo. Promover el bienestar individual es fundamental para garantizar que los trabajadores sean felices, saludables y productivos en su lugar de trabajo (25).

Otra dimensión son las condiciones y medio ambiente, que se vinculan directamente a variables como la salud física y mental de los trabajadores con el rendimiento y el éxito en el trabajo, por ejemplo, aumentando los incentivos laborales y creando un entorno de trabajo saludable (28).

El buen ambiente creado por las condiciones de trabajo, la participación en la toma de decisiones y los servicios de apoyo a la familia, como las guarderías, son elementos simbólicos de la calidad de vida laboral, ya que satisfacen necesidades que los trabajadores consideran importantes en su trabajo (29). La dimensión condiciones y medio ambiente es un componente crucial de la calidad de vida laboral y se refiere a las características, el entorno físico y psicosocial en el lugar de trabajo. Esta dimensión evalúa cómo las condiciones junto al ambiente laboral afectan la salud, la seguridad y la comodidad de los trabajadores (30).

La dimensión organización, se incluyen una serie de factores relacionados con los procesos y los cambios en la dinámica organizativa, la participación en la resolución de problemas, la toma de decisiones, el bienestar de los trabajadores, las estrategias para mejorar la productividad y la satisfacción laboral, las cuestiones operativas y las relaciones laborales (56).

El compromiso organizacional para Keshtmand, Nowroozian e Iran (57), así como Safina (58), en su revisión de los resultados de la investigación, enumera los salarios justos, las condiciones de trabajo seguras y saludables, la seguridad laboral y la percepción del contenido del trabajo como los

constructos más importantes y más frecuentemente citados para entender esta categoría en la investigación organizativa. Estos están presentes en el lugar de trabajo como factores que influyen en las condiciones sociales, culturales y de vida de las personas.

Finalmente, la dimensión bienestar logrado, se refleja en la importancia del trabajo, el entusiasmo, ilusión, orgullo y espíritu de desafío; el compromiso va más allá de la mera identificación, tanto en términos cualitativos como cuantitativos. La absorción se caracteriza en última instancia por la concentración y la satisfacción en el trabajo (34). En esta dimensión, se sostiene que se encuentran satisfechos con el progreso personal, social y económico que han obtenido a través de su trabajo (35).

Respecto a la variable desempeño del personal de salud, se refiere que es un tema crucial en la atención médica, ya que afecta directamente la calidad de la atención y el bienestar de los pacientes. Diversas teorías hablan del tema, de las cuales, a continuación, se describen:

Teoría de la Gestión de Recursos Humanos: Esta teoría se centra en la gestión efectiva del personal de salud, incluida la selección, capacitación, motivación y retención. La gestión de recursos humanos adecuada puede asegurar que se cuente con el personal adecuado en el lugar correcto y que se brinde el apoyo necesario para un buen desempeño (59).

Esta teoría se aplica ampliamente en el contexto del personal de salud para gestionar y optimizar el rendimiento de los profesionales de la salud; pues, la gestión eficaz de los recursos humanos en el sector de la salud es fundamental para garantizar la entrega de atención médica de alta calidad, utilizándose para optimizar la gestión del personal de salud en todos estos aspectos, con el objetivo de brindar una atención médica de calidad, mejorar la satisfacción del personal y mantener la eficiencia operativa en las organizaciones de atención médica (1).

Teoría del Compromiso Organizacional: El compromiso organizacional se refiere a la conexión emocional y la lealtad de los empleados hacia su organización. Los empleados comprometidos tienden a esforzarse más y tener un mejor desempeño en su trabajo, fomentar un alto nivel de compromiso organizacional puede mejorar el desempeño del personal de salud y la calidad de la atención (43).

Teoría de la Gestión de la Calidad: La gestión de la calidad se enfoca en la mejora continua de los procesos y la atención. El personal de salud debe seguir estándares y protocolos de calidad para garantizar la seguridad y la eficacia de la atención. La adopción de enfoques de gestión de la calidad puede mejorar el desempeño y la satisfacción del paciente, es un enfoque integral que se aplica ampliamente en el sector de la salud para mejorar la atención al paciente y optimizar los procesos de atención médica; además, se basa en la idea de que la calidad de la atención es un objetivo fundamental y que debe ser continuamente monitoreada, así como mejorada (60).

La teoría de la jerarquía de Maslow según Smit et al, mencionan sobre los sujetos que desean complacer las exigencias que cada uno limita y determina la importancia que tendrá en el proyecto de vida. Asimismo, menciona 5 etapas que según son necesidades, los criterios personales son: en primer lugar, las necesidades fisiológicas; en el segundo lugar está la necesidad de la seguridad y la protección; en el tercer lugar se encuentra la necesidad social; mientras que en el cuarto lugar la valoración de las necesidades de autoconciencia e intelecto y como ultimo el quinto lugar, la autorrealización (61).

En ese sentido, Bautista et al. (36), ejemplifican el desempeño como características sobresalientes de los empleados de una empresa que facilitan el crecimiento del negocio mediante la consecución de los objetivos fijados por la organización.

Para Álvarez et al. (37), la evaluación del desempeño es algo cotidiano, al igual que es una herramienta fundamental para el desarrollo del talento humano en

las organizaciones, motivado por la experiencia en el campo de la evaluación del desempeño en las organizaciones.

El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo, se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para poder entender de qué manera una persona se desenvuelve en su rol (62).

Asch (38) por su parte, afirma que es una herramienta para medir cómo perciben a los empleados los socios comerciales y los clientes internos. La herramienta proporciona información sobre el rendimiento y las capacidades particulares de los empleados y tiene como objetivo identificar las áreas de mejora continua para que los empleados colaboren mejor y alcancen los objetivos de la empresa, por otra parte, Pashanasi et al. (39) le definen como los sentimientos negativos o positivos que tienen los individuos sobre las actividades que realizan en el trabajo. Del mismo modo, Rueda y Zapata (40), consideran la satisfacción laboral como la actitud o aptitud de un empleado hacia su labor.

Además, Bohórquez et al. (41) afirman que el desempeño laboral permite medir los servicios prestados por los empleados en la organización e identificar las áreas de impacto positivo y negativo, siendo el objetivo de la medición del desempeño mejorarlas para alcanzar las metas planteadas.

Respecto a la presente investigación, se tomó en cuenta las siguientes dimensiones del desempeño de los trabajadores de salud:

La primera dimensión es la orientación de resultados, donde se destaca la disposición de un trabajador de llevar a cabo sus labores oficiales de forma oportuna, eficiente y responsable (63). Para Ramos et al (64), se basa en el comportamiento que contribuye a las metas de la organización contribuyendo a su entorno social y psicológico. También es el grado de reconocimiento y adecuación de la experiencia del trabajador de forma objetiva y subjetiva en relación con las condiciones de trabajo pertinentes, como la seguridad en el

empleo, los aspectos contractuales y la remuneración, el desarrollo personal y profesional y el rendimiento de la organización (65).

La segunda dimensión es la calidad, la cual es un aspecto que muestra los errores que cometen los empleados, la eficiencia con la que utilizan los recursos, los materiales y el equipo, lo bien que demuestran sus habilidades de trabajo y lo corteses y considerados que son en su comunicación con los usuarios (63). Los empleados con altos niveles de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia están motivados para mostrar un desempeño laboral de calidad y a permanecer en la organización actual (66).

La tercera dimensión son las relaciones interpersonales, el cual es un factor de evaluación que determina si el trabajador o empleado es empático y útil para los usuarios del servicio y los colegas, si aconsejan correctamente a los pacientes y si evitan los conflictos dentro del equipo (63). Para Castro (67), estas relaciones implican, en términos generales, la interacción y la cooperación de las personas en grupos que operan en diferentes ámbitos, como las empresas, las escuelas, los clubes, los hogares y el gobierno. Desde una perspectiva empresarial, las relaciones interpersonales se entienden como la capacidad de aportar e interactuar con los compañeros, establecer objetivos y organizar las tareas diarias de forma que no interfieran con las actividades profesionales de los demás (68).

La cuarta dimensión que se toma en cuenta es la Iniciativa, que se describe como las capacidades de idear, adaptar y resolver de forma propositiva ante las dificultades, y si se adapta al cambio o es renuente a este (63). La iniciativa personal se define como un síndrome de comportamiento orientado al trabajo y se caracteriza por ser lo siguiente: a) emprendedor, es decir, persiguiendo metas auto establecidas; b) proactivo, es decir, anticipando problemas y oportunidades; c) persistente, es decir, superando barreras; d) favorable a la organización, coherente con los objetivos y la misión de la organización y e) capaz de modificar el entorno (69).

La quinta dimensión es el trabajo en equipo, donde se refiere que un equipo es un grupo de personas con buenas relaciones interpersonales y diferentes conocimientos, habilidades y capacidades que están unidas por un claro objetivo común; trabajando juntos como un equipo, logran sinergia, es decir, el todo es mayor que la suma de sus partes (70).

Los esfuerzos de colaboración allanarán el camino hacia el éxito de la organización, trabajando juntos para obtener resultados favorables, ya sea a nivel de grupo o de organización. Además, teniendo en cuenta la afirmación que dice que dos cabezas piensan mejor que una, trabajar juntos como un grupo teniendo un objetivo en mente es probable que logre un mayor nivel de éxito durante un determinado período de tiempo (71).

Finalmente, la sexta dimensión es la organización, la cual se basa en la realización de las actividades siguiendo patrones preestablecidos estandarizadas y se anima a alcanzar los objetivos aplicando estas (71). Para Carrillo (72), la experiencia obtenida por el grupo en el trato con el ambiente y la resolución de problemas centrales; también se considera un conjunto de reglas o herramientas que forman los valores, las normas y los significados de los miembros de la empresa. Por su parte, Morelos y Fontalvo (73), abordan factores determinantes de la cultura organizacional: estrategia, estructura, trabajo en grupo, liderazgo, propietarios, organización y ambiente.

El desempeño del personal de salud es susceptible de mejorar mediante una supervisión objetiva e imparcial; salarios aceptables y puntuales que repercuten sobre la productividad y calidad de la atención, los incentivos económicos, los permisos para mejorar competencias, mejoras en la infraestructura y condiciones de trabajo que disminuyan los riesgos laborales. Se pueden lograr rápidamente mejoras considerables de la disponibilidad, la competencia, la capacidad de reacción y la productividad de este colectivo mediante la aplicación de varios instrumentos prácticos y poco costosos (32).

### **2.3 Definición de términos**

Calidad de vida laboral: Es un proceso mediante el cual los empleados y las partes interesadas de las organizaciones obtienen una idea de cómo trabajar mejor juntos para mejorar tanto la calidad de vida del personal, como la eficacia organizacional simultáneamente. Este concepto básicamente expresa la forma en que una organización puede salvaguardar el bienestar holístico de un empleado en lugar de concentrarse solo en las características relacionadas con el trabajo (55).

Desempeño: Se refiere a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización (32).

### III. METODOLOGIA

#### 3.1. Lugar de ejecución:

El presente estudio se realizó en el Hospital Regional de Salud II-2 Tumbes

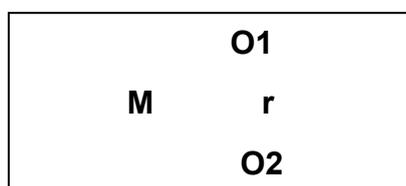
#### 3.2. Tipo de estudio:

La investigación fue de enfoque cuantitativo no experimental, dado que las variables a estudiar fueron reflejadas en tablas y gráficos como expresión de la realidad y no se manipularon en ningún momento del estudio.

#### 3.3. Diseño de la investigación:

La investigación fue de diseño descriptivo correlacional, prospectivo de corte longitudinal.

**Esquema:**



Dónde:

M = Muestra.

O1 = Calidad de vida laboral

O2 = Desempeño profesional

#### 3.4. Población, Muestra y Muestreo:

La población estuvo compuesta por los 272 profesionales de la salud del Hospital Regional

**Muestra:** Dada la asignación de grupo establecido en la institución, se aplicó la fórmula para muestras finitas.

Para obtener la muestra se aplicó la fórmula estadística para muestras finitas a fin de obtener las unidades muestrales.

$$n = \frac{NZ^2 p.q}{e^2(N-1)+Z^2 p.q}$$

Dónde:

N = Población

n = muestra

p = Proporción de personas con el fenómeno a estudiar. (0.95)

q = Proporción de personas sin el fenómeno a estudiar. (0.05)

$Z_{\alpha}$  = Desviación normal de la muestra al nivel de error aceptado

$\alpha=0.05=1.96$

d = precisión de la muestra. (5%)

Reemplazando datos en la calculadora online de software libre, se obtuvieron 160 unidades muestrales

**Muestreo:** probabilístico aleatorio simple, es decir todos los profesionales de salud del Hospital Regional de Salud Tumbes, tuvieron la opción de ser seleccionados. Para ello se utilizó la lista de padrón nominado de la población proporcionada por la oficina de recursos humanos.

### 3.5. Criterios de selección:

#### Criterios de inclusión

- Personal de salud con más de 06 meses laborando
- Personal asistencial

#### Criterios de exclusión

- Personal administrativo
- Personal contratado por locación de servicios

### 3.6. Métodos, Técnicas e Instrumento de recolección de datos:

#### 3.6.1. Método:

Se aplicaron los métodos generales de la investigación científica, principalmente el método hipotético deductivo que se utilizó en todo el proceso de la investigación, desde la exploración en la revisión bibliográfica hasta la elaboración del diseño de la investigación. Como técnica se utilizó la entrevista y como instrumento la

encuesta estructurada en dos partes de acuerdo al estudio de la variable: calidad de vida profesional, consta de 4 dimensiones: bienestar individual, condiciones y medio ambiente, organización, bienestar logrado a través del trabajo. De otro lado la encuesta para valorar el desempeño laboral, orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa y trabajo en equipo

### **3.6.2. Técnica:**

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta; el mismo que fue elaborado por la investigadora y fue validado por el juicio de expertos (Anexo 2).

### **3.7. Procedimientos de recolección de datos.**

Para obtener los datos para la investigación se siguió los siguientes procesos:

- Autorización y permiso del responsable del área de recursos humanos.
- Se Coordinó con la responsable de la información del sistema de recursos humanos seleccionadas en el marco muestral.
- Se recopiló la información de los usuarios y registro en la lista de chequeo para asignación muestral.
- Se asignó un identificador (ID) a cada registro del trabajador a fin de mantener la confidencialidad de los datos.

### **3.8. Plan de Procesamiento y análisis de datos.**

Una vez obtenida toda la información para la investigación, se sometió a un ciclo sistemático de crítica y codificación en una base de datos en el programa SPSS statistic 23. Luego, se organizó y se presentó mediante la estadística descriptiva, de acuerdo los niveles de la variable. El análisis de datos se realizó mediante los procedimientos y métodos de la estadística inferencial, en un proceso que utilizó procedimientos o pruebas estadísticas de independencia por medio de la prueba de regresión logística binaria para respuestas dicotómicas y análisis

multivariante para respuestas politómicas, a fin de establecer la relación entre ambas variables.

### **3.9. Validación y Confiabilidad del Instrumento:**

Se verificó que la variable 1 de calidad de vida laboral con una confiabilidad de 97% que sobrepasa el 90%, con esto se aseguró una muy alta confiabilidad de datos para esta variable. Se verificó que la variable 2 de Desempeño laboral con una confiabilidad de 91.9% que sobrepasa el 90%, con esto se aseguró una muy alta confiabilidad de datos para esta variable.

### **3.10. Consideraciones Éticas:**

Para el desarrollo de la investigación, al tratarse de una entrevista de salud, se ha considerado como principio ético la confidencialidad de los datos, para ello, la investigación tomó en consideración al momento de la ejecución del proyecto, la Directiva Administrativa N° 294-MINSA/2020/OGTI, aprobada por R.M. N° 688-2020/Minsa, administración que regula el manejo de la información personal respecto a la salud, donde planteó que todo usuario de los activos de la información descritos en la presente Directiva Administrativa debidamente autorizado, tiene obligación de: 1) Negarse a facilitar bajo cualquier modalidad, a ninguna persona natural o jurídica y evitando la utilización para su propio beneficio o para beneficio de cualquier otra persona, información relacionada con el servicio que presta.

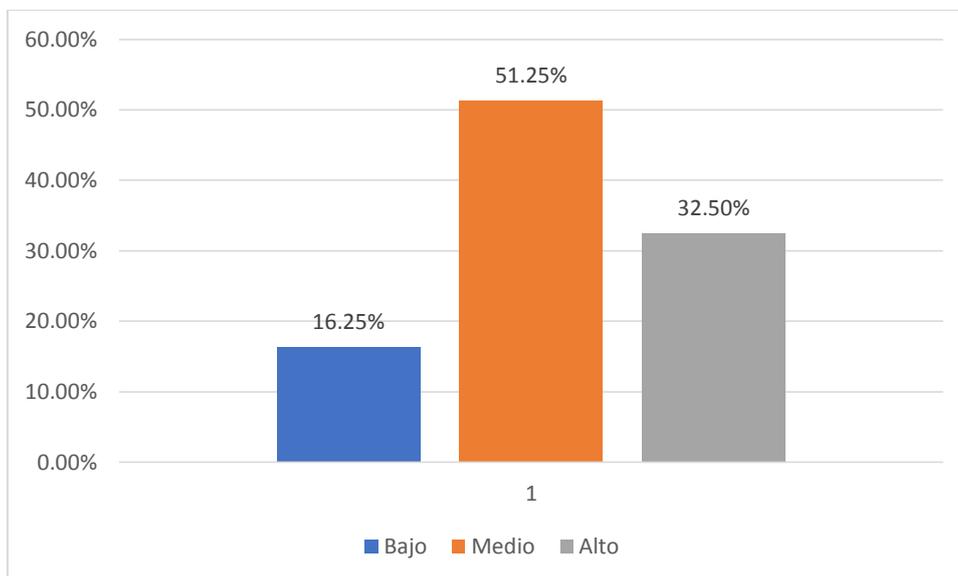
#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1. Calidad de vida laboral del personal de salud del Hospital de la Región de Tumbes, 2023.

Escala	N	%
Bajo	26	16.25%
Medio	82	51.25%
Alto	52	32.50%
Total	160	100.00%

Fuente: base de datos

La calidad de vida laboral del personal de salud del Hospital de la Región de Tumbes fue medio 51.25%; alto en un 32.50% y bajo en 16.25%



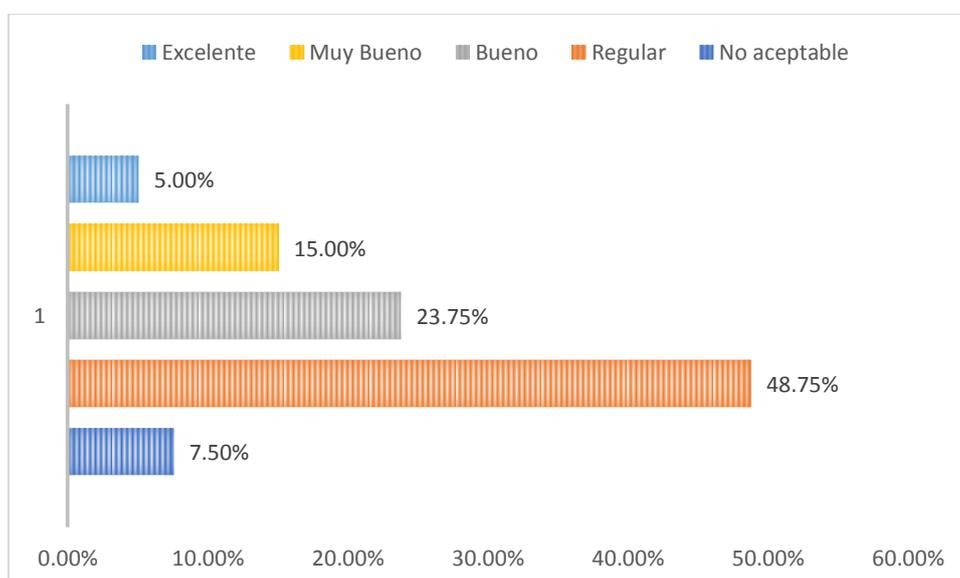
Fuente: Tabla 1

Tabla 2. Desempeño del personal de salud del hospital de la región de Tumbes, 2023.

Escala	N	%
No aceptable	12	7.50%
Regular	78	48.75%
Bueno	38	23.75%
Muy Bueno	24	15.00%
Excelente	8	5.00%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: base de datos

El desempeño del personal de salud del hospital de la región de Tumbes, fue regular 48.75%; bueno 23.75%; muy bueno 15%, no aceptable 7.5% y excelente solo el 5.0%



Fuente: Tabla 2

Tabla 3. Relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud del hospital de la región de Tumbes, 2023.

<b>Calidad Vs Desempeño</b>	<b>No aceptable</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy Bueno</b>	<b>Excelente</b>	<b>Total</b>
Bajo	1	9	7	7	2	26
Medio	8	36	22	12	4	82
Alto	3	33	9	5	2	52
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>78</b>	<b>38</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>160</b>

Fuente: base de datos

$\chi^2 = 10.33$

gl = 8

p= 0.002

Se estableció la relación entre las variables, la prueba chi cuadrado, obtuvo como resultado p=0.002, siendo significativa la relación entre las variables calidad de vida laboral y desempeño.

#### 4.1. Discusión

La calidad de vida laboral del personal de salud del Hospital de la Región de Tumbes fue medio 51.25%; alto en un 32.50% y bajo en 16.25%. En la línea de estudio Koyuncu N (40) tuvo como objetivo realizar una evaluación general de la calidad de vida laboral (CVL) de las enfermeras; sus resultados refieren que la calidad de vida laboral de enfermeras que trabajan en ramas quirúrgicas fue mayor que las que trabajan en el departamento de urgencias ( $p:0,04$ ) y las que trabajan en ramas médicas ( $p=0,013$ ) y concluyó que la calidad de vida laboral de las enfermeras que trabajan en ramas quirúrgicas era mayor que la de las enfermeras que trabajaban en ramas médicas como servicios de emergencia.

La calidad de vida laboral tuvo como característica relevante considerar a la persona como parte imprescindible y fundamental en las organizaciones, ya que el aprendizaje de ésta, genera un desarrollo productivo e innovación. Por tanto, existen aspectos que se deben considerar al estudiar la calidad de vida laboral como lo son las necesidades y expectativas de los colaboradores, sensibilidad entre colaborador y empleados, remuneración competitiva y los procesos tecnológicos (49).

En relación al desempeño del personal de salud del hospital de la región de Tumbes, fue regular 48.75%; bueno 23.75%; muy bueno 15%, no aceptable 7.5% y excelente solo el 5.0% , estudios contradictorios fueron reportados por Palomino (41), quien describe en su estudio el desempeño laboral en el grupo de estudio es buena en un 62.4%. y concluyó que, existe significancia en la calidad de vida y el desempeño laboral ( $Rho = 0.815$ ,  $p\text{-valor} = 0.035$ ).

Para Álvarez et al. (37), la evaluación del desempeño es algo cotidiano, al igual que es una herramienta fundamental para el desarrollo del

talento humano en las organizaciones, motivado por la experiencia en el campo de la evaluación del desempeño en las organizaciones. El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo, se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para poder entender de qué manera una persona se desenvuelve en su rol (62).

Al establecer la relación entre las variables, la prueba chi cuadrado, se obtuvo como resultado  $p=0.002$ , siendo significativa la relación entre las variables calidad de vida laboral y desempeño. Autores como López-Martínez et al (1) coinciden que la variable calidad de vida laboral es un predictor significativo del desempeño laboral de manera muy importante ( $\beta = .806$ ); concluyó que la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral de los médicos, en la medida que los médicos encuestados mejoren su calidad de vida laboral influirá en su desempeño laboral. En ese orden de ideas, Al-Dossary (37), indicó que el personal de enfermería reflejaba una mala calidad de vida laboral y desempeño laboral, donde la satisfacción laboral y la seguridad laboral mantuvieron una fuerte correlación positiva con el desempeño de la tarea ( $r = 0,601$ ,  $p < 0,01$ ) y el desempeño contextual ( $r = 0,601$ ,  $p < 0,01$ ). Este estudio describe que la calidad de vida laboral y el desempeño laboral están correlacionados positivamente y una mala calidad de vida laboral puede impactar negativamente el desempeño laboral del personal sanitario.

## V. CONCLUSIONES

1. El nivel de calidad de vida laboral del personal de salud del Hospital de la Región de Tumbes fue medio.
2. El desempeño del personal de salud del hospital de la región de Tumbes, fue regular 48.75%; bueno 23.75%; muy bueno 15%, no aceptable 7.5% y excelente solo el 5.0%.
3. Existió una relación significativa entre las variables calidad de vida laboral y desempeño.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Que la Dirección de Recursos Humanos del Hospital Regional, establezca un programa de seguimiento de la salud mental de sus trabajadores.
2. Poner en marcha estrategias de solución y prevención que mejoren la calidad de vida laboral del personal de salud, para que así tengan un desempeño laboral adecuado, y por ende la comunidad Tumbesina tendría una mejor atención.
3. Que las instituciones de salud de la región Tumbes desarrollen capacitaciones sobre el fortalecimiento de la calidad de vida laboral de su personal y así poder contribuir a un mejor desempeño.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. López-Martínez BE, Aragón-Castillo J, Muñoz-Palomeque M, Madrid-Tovilla S, Tornell-Castillo I. 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 [Internet]. 2021 [citado 4 de septiembre de 2023];21(2):316-25. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2308-05312021000200316&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-05312021000200316&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
2. Quiroz Campas CY, Beltrán González JD. Calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus de los trabajadores de una institución de educación superior del sur de Sonora. Rev Investig Académica Sin Front Div Cienc Económicas Soc [Internet]. 2021 [citado 4 de septiembre de 2023];(36):1-23. Disponible en: [https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIA\\_SF/article/view/421](https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIA_SF/article/view/421)
3. Miño Sepulveda AV. Calidad de vida laboral en docentes chilenos. Summa Psicológica [Internet]. 2016 [citado 4 de septiembre de 2023];13(2):45-55. Disponible en: <https://summapsicologica.cl/index.php/summa/article/view/256>
4. Murayari Gonzales CA, Amasifuen Sajami E. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - peruana 2022. Compend Cuad Econ Adm [Internet]. 2022 [citado 4 de septiembre de 2023];9(3):241-53. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8736865>
5. Rojas-Torres AC, Tiga-Loza DC, Bello-Pinto W. Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. Med Segur Trab [Internet]. 2021 [citado 4 de septiembre de 2023];67(265):253-65. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0465-546X2021000400253&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2021000400253&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

6. Dolores Ruiz E, Salazar Gómez JF, Valdivia Rivera M de J. La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE Rev Iberoam Para Investig El Desarro Educ [Internet]. 2023 [citado 4 de septiembre de 2023];13(26). Disponible en: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1478>
7. Panduro Riva C, Casas Huamanta ER. Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. SATHIRI [Internet]. 2022 [citado 4 de septiembre de 2023];17(1):34-44. Disponible en: <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/1101>
8. Rodriguez AM, Segura X, Elizondo MD, Moreno R, Montalvo J. Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. Rev Espac [Internet]. 12 de noviembre de 2020 [citado 4 de septiembre de 2023];41(43). Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/20414305.html>
9. Vargas Machuca CS, Vertiz Carrillo CA. La calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022. LATAM Rev Latinoam Cienc Soc Humanidades [Internet]. 2023 [citado 4 de septiembre de 2023];4(1):1535-49. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/357>
10. Rodriguez Huisa JG. Autoeficacia y calidad de vida laboral en el personal de Enfermería de la UCI y UVI, hospital III Goyeneche, Arequipa 2022 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Arequipa]: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2023 [citado 4 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12773/16294>
11. Aguilar Salcedo BAL. Efectos del Programa “Yo Creo en Mi” sobre la percepción de autoeficacia general en madres de niños diagnosticados con trastorno de la actividad y de la atención en una clínica de Lima Metropolitana en el año 2016 [Internet] [Tesis de Pregrado]. [Lima]: Universidad Peruana Cayetana Heredia; 2017 [citado 4 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/815>

12. Geraldo Campos LA. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. Rev Investig En Psicol [Internet]. 2022 [citado 4 de septiembre de 2023];25(1):63-81. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1609-74752022000100063&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1609-74752022000100063&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
13. Cruz Velazco JE. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensam Amp Gest [Internet]. 2018 [citado 4 de septiembre de 2023];(45):58-81. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1657-62762018000200058&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-62762018000200058&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
14. Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Calidad de vida laboral y contribución a la productividad: evaluación de los efectos moderadores del síndrome de burnout. Rev Int Investig Ambient Salud Pública [Internet]. 2021 [citado 4 de septiembre de 2023];18(5):2425. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7967557/>
15. Santiago-Torner C. Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. Rev Esc Adm Negocios [Internet]. 2021 [citado 4 de septiembre de 2023];(91):1-32. Disponible en: <https://journal.universidadean.edu.co/>
16. Pineda Martínez JA, Salazar Noguera LA, Zaragoza Andrade WA, Silva Aguilar GI. Desempeño Laboral. Revisión literaria. Commer PLUS ISSN-2683-1708 [Internet]. 2023 [citado 4 de septiembre de 2023];5(1):1-12. Disponible en: <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpplus/article/view/638>
17. Ministerio de Salud. Gob.pe. 2008 [citado 4 de septiembre de 2023]. Resolución Ministerial N.º 626-2008-MINSA. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008-minsa>
18. Organización Internacional del Trabajo. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023 [Internet]. Ginebra: OIT; 2023 [citado 4 de septiembre de 2023] p. 184. Disponible en:

[http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS\\_881012/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_881012/lang-es/index.htm)

19. Fernández R. Statista. 2023 [citado 4 de septiembre de 2023]. Trabajo: número de personas con empleo en el mundo 2007-2024. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/977534/numero-mundial-de-personas-con-empleo/>

20. Imadalou Y. Naciones Unidas. 2020 [citado 4 de septiembre de 2023]. La pérdida de empleos por el COVID-19, peor de lo que se esperaba. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2020/06/1476782>

21. Banco Mundial. World Bank Open Data. 2022 [citado 4 de septiembre de 2023]. Población activa, total. Disponible en: <https://data.worldbank.org>

22. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. 2022 [citado 4 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

23. Bienassis K de, Slawomirski L, Klazinga NS. La economía de la seguridad del paciente Parte IV: Seguridad en el lugar de trabajo: La seguridad ocupacional como base de sistemas de salud resilientes [Internet]. Paris: OECD; 2021 [citado 4 de septiembre de 2023]. Report No.: 130. Disponible en: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-economics-of-patient-safety-part-iv-safety-in-the-workplace\\_b25b8c39-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-economics-of-patient-safety-part-iv-safety-in-the-workplace_b25b8c39-en)

24. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Organización Internacional del Trabajo (OIT). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina [Internet]. NU. CEPAL-OIT. Santiago: CEPAL; 2021 [citado 4 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46955-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-decente-trabajadores-plataformas>

25. Organización Mundial de la Salud. Necesidades de personal sanitario para la cobertura sanitaria universal y los Objetivos de Desarrollo Sostenible [Internet]. Ginebra: World Health Organization; 2016 [citado 4 de septiembre de 2023]. 40 p. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/250330>

26. Ruiz-Mejía R, Méndez-Durán A. Problema de salud pública: enfermedad renal crónica en México, la urgente necesidad de formar médicos especialistas. *Gac Médica Bilbao* [Internet]. 2018 [citado 4 de septiembre de 2023];115(4):194-9. Disponible en: <https://www.gacetamedicabilbao.eus/index.php/gacetamedicabilbao/article/view/682>
27. Naciones Unidas. Noticias ONU. 2022 [citado 4 de septiembre de 2023]. América Latina: El personal de la salud muestra elevados niveles de depresión y pensamiento suicida debido a la pandemia. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562>
28. Barboza Becerra IY. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Chiclayo]: Universidad César Vallejo; 2019 [citado 4 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38050>
29. Pinchi Valles SD. Calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima, 2022 [Internet] [Tesis de Pregrado]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2023 [citado 4 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8135>
30. Tirado Zavaleta WA. Brecha de recursos humanos y la calidad de atención en servicios sanitarios. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 2022 [citado 4 de septiembre de 2023];6(6):2630-44. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3707>
31. Oyola García AE. Desigualdad en la distribución de médicos en el Perú. *Rev Cuba Salud Pública* [Internet]. 2021 [citado 5 de septiembre de 2023];47(1):e1447. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-34662021000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662021000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
32. Quintana Atencio D, Tarqui Mamani C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao - Perú. *Arch Med* [Internet]. 2020 [citado 4 de septiembre de 2023];123-32. Disponible en:

<http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>

33. 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* [Internet]. 2020 [citado 5 de septiembre de 2023];62(1, ene-feb):87-95. Disponible en:

<https://www.saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247>

34. Cabrera Rodríguez MA, Peña Miranda ML. Satisfacción laboral, implicancia en desempeño de los colaboradores, Tiendas Curacao S.A., Provincia de Tumbes, Perú, 2020 [Internet] [Tesis de Pregrado]. [Tumbes]: Universidad Nacional de Tumbes; 2020 [citado 5 de septiembre de 2023]. Disponible en:

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2249>

35. Arellano Córdova VV, Luján Johnson GL, Arellano Córdova BF. Programa sobre estrés laboral para mejorar el desempeño del personal asistencial, de la dirección regional de salud Tumbes – 2022. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 2022 [citado 5 de septiembre de 2023];6(4):3365-84. Disponible en:

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2840>.

36. Zuñiga Cristobal EC. El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gest En El Terc Milen* [Internet]. 2019 [citado 5 de septiembre de 2023];22(44):115-20. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317>

37. Al-Dossary RN. La relación entre la calidad de vida laboral y de vida de las enfermeras, la lealtad organizacional y el desempeño laboral en hospitales de Arabia Saudita: un estudio transversal. *Front En Salud Pública* [Internet]. 2022 [citado 5 de septiembre de 2023];10:1-9. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.918492>

38. Diana, Eliyana A, Mukhtadi, Anwar A. Creando el camino hacia la calidad de vida laboral: un estudio sobre el desempeño de las enfermeras. *Heliyon*

[Internet]. 2022 [citado 5 de septiembre de 2023];8(1):e08685. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021027882>

39. Isah A, Duru EE, Azeez Babatunde A, Mohammed Abubakar M, Hillary Ezinwanne T, Augustine Enwereakuh U, et al. Predictores de la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral entre el personal sanitario militar en servicio en las fuerzas armadas de Nigeria. *Rev Salud Pública* [Internet]. 2023 [citado 5 de septiembre de 2023];1-9. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s10389-023-01880-x>

40. Koyuncu N, Koyuncu G. Calidad de vida laboral en enfermeras. *Rev MÉDICA MUESTRA HAYDARPASA* [Internet]. 2022 [citado 5 de septiembre de 2023];62(2):145-9. Disponible en: <https://hnhtipdergisi.com/jvi.aspx?un=HNHJ-59144&volume=62&issue=2>

41. Palomino Arango E. Calidad de vida y desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia en una microred de Ayacucho, 2021 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 5 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87784>

42. Meza Espinoza EM, Fretel Quiroz NM, Lema Rivera FF, Castro Galarza CR, Canchari Fierro YE, Velasquez Bernal LR. Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. *Rev Vive* [Internet]. 2023 [citado 4 de septiembre de 2023];6(16):129-41. Disponible en: <https://revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/287>

43. Medina Calero ZL. Calidad de vida y rendimiento laboral en el personal de salud del Centro de Salud 15 de agosto, Arequipa, 2022 [Internet] [Tesis de Pregrado]. [Juliaca]: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; 2023 [citado 5 de septiembre de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/9211>

44. Maza Rivas MA, Díaz Sotomayor TN. Calidad de Vida y Desempeño Laboral del personal del Centro de salud la Querencia del distrito de Huaral 2022 [Internet] [Tesis de Pregrado]. [Huacho]: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2023 [citado 5 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7702>

45. Mendoza Pizarro R. Clima organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del COVID-19, personal de salud del Hospital JAMO-II-2,

- Tumbes, 2022 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Tumbes]: Universidad Nacional de Tumbes; 2023 [citado 5 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64145>
46. Cruz Pizarro BL. Motivación y calidad laboral del personal de salud del servicio de emergencia - Hospital Regional de Tumbes, 2021 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Tumbes]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 5 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86077>
47. Canepa C, Briones JL, Pérez C, Vera Calzaretta AR, Juárez García A. Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y estado de malestar en Trabajadores de Servicios de Salud en Chile. Cienc Trab [Internet]. 2008 [citado 5 de septiembre de 2023];10(30):157-60. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3219238>
48. Vieco Gómez GF, Abello Llanos R. Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. Psicol Desde El Caribe [Internet]. 2014 [citado 5 de septiembre de 2023];31(2):354-85. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21331836004>
49. Charaja Incacutipa YM, Mamani Gamarra J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - Puno - Perú, 2013. Comuni@cción [Internet]. 2014 [citado 5 de septiembre de 2023];5(1):05-13. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
50. Cuevas L, Torregrosa L, Domínguez LC, Sanabria Á. Síndrome de desgaste profesional en residentes de cirugía: estudio transversal colombiano en 2020. Rev Colomb Cir [Internet]. 2023 [citado 5 de septiembre de 2023];38(1):30-6. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2011-75822023000100030&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2011-75822023000100030&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
51. Edel-Navarro R, García Santillán A, Casiano Bustamante R. Clima y compromiso organizacional I. México: Biblioteca Nacional Española; 2007. (Libros y Manuales: Finanzas, Contaduría y Administración Unidad Multidisciplinaria: CIEA; vol. 1).

52. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Rev Investig En Psicol [Internet]. 2011 [citado 5 de septiembre de 2023];14(2):209-21. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176385>
53. Sánchez-Sellero M, Sánchez-Sellero P, Cruz-Gonzalez MM, Sánchez-Sellero FJ. Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. Rev Adm Empres [Internet]. 2014 [citado 6 de septiembre de 2023];54:537-47. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/264973150\\_Caracteristicas\\_organizacionales\\_de\\_la\\_satisfaccion\\_laboral\\_en\\_Espana](https://www.researchgate.net/publication/264973150_Caracteristicas_organizacionales_de_la_satisfaccion_laboral_en_Espana)
54. Vidal Gamboa C, Palavecino Sáez I, MoyaRivera P, Toro Huerta C, Hoffmeister Arce L. Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo. Cienc Trab [Internet]. 2017 [citado 6 de septiembre de 2023];19(60):188-93. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-24492017000300188&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492017000300188&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
55. Contreras F, Espinosa JC, Hernández F, Acosta N. Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). Psicol Desde El Caribe [Internet]. 2013 [citado 6 de septiembre de 2023];30(3):569-90. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21329176007>
56. Karimi O, Daraei M, Farajzadeh F. Fondazione Marco Vigorelli. 2015 [citado 6 de septiembre de 2023]. Análisis del impacto de la IE de inteligencia emocional en la calidad de vida laboral de los empleados Estudio de caso QWL Oficinas centrales del Banco Agrícola en Teherán. Disponible en: <https://www.marcovigorelli.org/analyzing-the-impact-of-emotional-intelligence-ei-on-the-employees-quality-of-work-life-qwl-case-study-central-bureaus-of-agricultural-bank-in-tehran/>
57. Keshtmand Z, Nowrozian M, Hatami K. El efecto de la tecnología y la automatización administrativa en la calidad de vida laboral de los empleados (estudio de caso: departamento de juventud y deportes de la provincia de Kermanshah). Rev Turca En Línea Diseño Arte Comun. 2016;6:1226-9.

58. Safina L, Kolesnikova J, Karasik E, Yurieva O, Fakhrutdinova A. El impacto de la educación superior en la calidad de vida laboral de los jóvenes. *Procedia - Cienc Soc Comport* [Internet]. 2015 [citado 6 de septiembre de 2023];191:2412-5. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815028499>
59. Sánchez Peñaflor S, Herrera Avilés M. Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Rev Fac Cienc Económicas* [Internet]. 2016 [citado 6 de septiembre de 2023];24(2):133-46. Disponible en: <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/2216>
60. Chacón Cantos javier, Rugel Kamarova S. Teorías, Modelos y Sistemas de Gestión de Calidad. Artículo de Revisión. *Espacios* [Internet]. 2018 [citado 5 de septiembre de 2023];39(50):1-10. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/331544414\\_Teorias\\_Modelos\\_y\\_Sistemas\\_de\\_Gestion\\_de\\_Calidad\\_Articulo\\_de\\_Revision](https://www.researchgate.net/publication/331544414_Teorias_Modelos_y_Sistemas_de_Gestion_de_Calidad_Articulo_de_Revision)
61. Smit PJ, Cronje J, Palmer P. Principios de gerencia. *Sur Contemporáneo Africano*. Juta, Limited; 1992. 474 p.
62. Perez Sierra TP. Gestión de calidad y desempeño laboral del personal asistencial en una red de salud de Lima provincia, 2023 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 6 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120836>
63. Chiavenato I. Gestión del talento humano [Internet]. 5.<sup>a</sup> ed. Aravaca: McGraw-Hill; 2020 [citado 6 de septiembre de 2023]. 520 p. Disponible en: <https://www.libreriacentral.com/Gestión-talento-humano-5ª-edición-9781456272098.libro>
64. Ramos-Villagrasa PJ, Barrada JR, Fernández-del-Río E, Koopmans L. Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del cuestionario de desempeño laboral individual. *Rev Psicol Trab Organ* [Internet]. 2019 [citado 6 de septiembre de 2023];35(3):195-205. Disponible en: <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2019a21>
65. Matabanchoy-Tulcán SM, Álvarez-Pabón KM, Riobamba-Jiménez OD. Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Univ Salud* [Internet]. 2019

- [citado 6 de septiembre de 2023];21(2):176-87. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0124-71072019000200176&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-71072019000200176&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
66. Kim T (Terry), Karatepe OM, Lee G, Lee S, Hur K, Xijing C. ¿La calidad de vida laboral de los empleados de hoteles influye en el efecto del capital psicológico en los resultados laborales? *Rev Int Gest Hotel Contemp* [Internet]. 2017 [citado 6 de septiembre de 2023];29(6):1638-57. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2016-0224>
67. Castro Ramírez NA, Alvarado Torres WY, Romero Jiménez J del C, Mondragón Sánchez DA. Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 2021 [citado 6 de septiembre de 2023];5(4):6184-96. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/766>
68. Hanco Gomez MS, Carpio Maraza A, Laura Castillo ZJ. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comunicación Rev Investig En Comun Desarro* [Internet]. 2021 [citado 6 de septiembre de 2023];12(3):186-94. Disponible en: <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/552>
69. Lisbona A, Las Hayas A, Palací FJ, Frese M. Iniciativa en equipos de trabajo: palanca entre liderazgo auténtico y resultados. *Rev Int Investig Ambient Salud Pública* [Internet]. 2021 [citado 6 de septiembre de 2023];18(9):4947. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8124490/>
70. González Garcia W de J, Vilchez Pirela R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensam Gest* [Internet]. 2021 [citado 6 de septiembre de 2023];(51):54-74. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/>
71. Jalagat R. Desempeño laboral, satisfacción laboral y motivación: una revisión crítica de su relación. *Rev Int Gest Econ* [Internet]. 19 de diciembre de 2016 [citado 6 de septiembre de 2023];5:36-43. Disponible en: [www.managementjournal.info](http://www.managementjournal.info)

72. Carrillo Punina AP. Medición de la Cultura Organizacional. Cienc Adm [Internet]. 2016 [citado 6 de septiembre de 2023];4(8):1-13. Disponible en: <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/2637>

73. Morelos-Gómez J, Fontalvo-Herrera TJ. Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. Entramado [Internet]. 2014 [citado 6 de septiembre de 2023];10(1):96-105. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265431574006>

## VIII. ANEXOS

DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3
<b>BIENESTAR INDIVIDUAL</b>	Comunicación fluida entre el equipo de trabajo			
	Identificación con la misión de su institución			
	Mantenimiento de materiales biomédicos			
	Considera que la Evaluación que recibió es justa			
	Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo			
	Ambiente de trabajo grato			
	Jefe inmediato satisface las necesidades			
	Jefe se interesa por resolver problemas			
	Ayuda de compañeros			
	Desarrollo personal en el trabajo			
	Instalaciones limpias en el trabajo			
	Tengo planes de jubilación			
	Funciones definidas en mi trabajo			
	Reconocimiento en mi puesto de trabajo			
<b>CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE</b>	Medio ambiente donde laboró			
	Estabilidad laboral actualmente			
	Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes			
	Derecho habiente			
	Calidad de insumos de calidad			
	Fatiga muscular al concluir la jornada laboral			
	Seguridad frente a contagios tóxicos			
	Beneficios para mi condición laboral			
	Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo			
	Relación fluida entre equipos			
	Mi salud general actualmente			
	Presión laboral que percibo			
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Conflictos resueltos a través del dialogo			
	Libertad de expresión sin temor a represalias			
	Creatividad e innovación			
	Oportunidad de ascenso			

ÁREA DEL DESEMPEÑO	Muy Bajo	Bajo	Modera do	Alto	Muy Alto	Puntaje
	1	2	3	4	5	
<b>Orientación De Resultados</b>						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
<b>CALIDAD</b>						
No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
No Requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
<b>Relaciones Interpersonales</b>						
Se muestra cortés con los clientes y con sus Compañeros						
Brinda una adecuada orientación a los clientes						
Evita los conflictos dentro del equipo						
<b>Iniciativa</b>						
Muestra nuevas ideas para mejorar los Procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
<b>Trabajo En Equipo</b>						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
<b>Organización</b>						
Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**Anexo 3:** Validez del instrumento **Anexo 4:** Confiabilidad de instrumentos

### **Confiabilidad datos variable 1:** Calidad de vida laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.970	0.970	55

**Interpretación:** Se verificó que la variable 1 de calidad de vida laboral con una confiabilidad de 97% que sobrepasa el 90%, con esto se aseguró una muy alta confiabilidad de datos para esta variable.

### **Confiabilidad datos variable 2:** Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.919	0.889	20

**Interpretación:** Se verificó que la variable 2 de Desempeño laboral con una confiabilidad de 91.9% que sobrepasa el 90%, con esto se aseguró una muy alta confiabilidad de datos para esta variable.

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Esta investigación permitirá conocer la Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital de la Región de Tumbes, 20231, por este motivo estamos solicitando a Usted su participación voluntaria en el presente trabajo de investigación y de que sus valiosas respuestas se ajusten a la mayor veracidad posible.

Antes de tomar una decisión sobre su participación lea con atención lo siguiente:

1. Se aplicará un Formulario para indagar sobre las características sociodemográficas, culturales y del embarazo, un cuestionario para evaluar la ansiedad, la depresión, el estrés y el insomnio.
2. Toda la información que Usted nos ofrezca es considerada **CONFIDENCIAL** y solo será utilizada con fines de la investigación.
3. En caso de **no desear participar puede hacerlo** y también puede retirarse sin que esto implique ningún prejuicio para su persona.

En conocimiento y en plena función de mis facultades físicas, mentales y civiles,

**YO**....., con DNI....., domiciliado en: ....., **ACCEDO A PARTICIPAR** en el presente estudio según las exigencias que este supone y de las cuales he tenido conocimiento mediante el presente documento.

Fecha.....

Firma de participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador: \_\_\_\_\_

Lic. Enf.