



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD**

**Tesis**

Calidad de vida y desempeño del personal de laboratorio en el Hospital Nacional

Luis Nicasio Sáenz, Lima 2025

**Para optar el Grado Académico de**

Maestro de Gestión en Salud

**Presentado por:**

**Autora:** Nureña Velásquez, Brenda Noemi

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0001-3772-6142>

**Asesora:** Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227>

**Lima – Perú**

**2025**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo, BRENDA NOEMI NUREÑA VELASQUEZ, egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Calidad de vida y desempeño del personal de laboratorio en el Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz, Lima 2025" Asesorado por el docente: ROCÍO VICTORIA HERMOZA MOQUILLAZA con DNI 40441142 con ORCID 0000-0001-7690-9227 tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete)% con código oid: 14912:508161081 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

**En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:**

<p>_____</p> <p>_____ Coincidencias en frases comunes o metodológicas:</p> <p>La coincidencia corresponde a expresiones metodológicas o frases de uso común en el ámbito científico, que no constituyen copia de contenido sustancial ni afectan la originalidad del</p> <p>trabajo. _____</p>
--



Firma de autor 1:  
 BRENDA NOEMI NUREÑA VELÁSQUEZ  
 DNI: 45632043



Firma:  
 ROCIO VICTORIA HERMOZA MOQUILLAZA  
 DNI: 40441142

Lima, 05 de octubre de 2025.

## **Dedicatoria**

A Dios por ser mi guía, mi fortaleza y luz que ha iluminado mi camino en cada paso para poder concluir con una más de mis metas,

A mi familia, por su apoyo constante y palabras de aliento.

A mis amistades, por su compañía, su ánimo en los momentos más desafiantes.

Y finalmente, a mí misma, por la dedicación, esfuerzo y constancia que me permitió superar cada obstáculo y alcanzar esta meta con determinación.

## **Agradecimiento**

A Dios por darme sabiduría, constancia, guiarme en cada camino y brindarme la perseverancia para alcanzar esta meta.

A mi institución, al Hospital Nacional PNP por permitirme realizar la investigación y darme las facilidades de desarrollo profesional.

A mis amistades, por sus consejos y palabras de aliento que me motivaron a perseverar.

A aquellos que colaboraron de una u otra forma en el desarrollo, brindándome su ayuda y colaboración.

## INDICE GENERAL

Dedicatoria.....	III
Agradecimiento .....	IV
Resumen .....	X
Abstrac.....	XI
Introducción.....	XII
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1    Planteamiento del problema .....	1
1.2    Formulación del problema:.....	4
1.2.1    Problema general: .....	4
1.2.2    Problemas específicos:.....	4
1.3    Objetivos de la investigación:.....	5
1.3.1    Objetivo general:.....	5
1.3.2    Objetivos específicos: .....	5
1.4    Justificación de la investigación: .....	5
1.4.1    Teórica .....	5
1.4.2    Metodológica .....	6
1.4.3    Práctica.....	6
1.5    Limitaciones de la investigación .....	6
CAPITULO II: MARCO TEORICO .....	8

2.1	Antecedentes.....	8
	Internacionales .....	8
	Nacionales:.....	10
2.2	Bases teóricas .....	12
2.3	Formulación de la hipótesis.....	19
2.3.1	Hipótesis general.....	19
2.3.2	Hipótesis específicas.....	19
CAPITULO III: METODOLOGIA .....		21
3.1	Método de la investigación.....	21
3.2	Enfoque de la investigación.....	21
3.3	Tipo de la investigación.....	21
3.4	Diseño de la investigación.....	21
3.5	Población, muestra y muestreo.....	22
3.6	Variable y operacionalización .....	24
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	26
3.7.1	Técnica .....	26
3.7.2	Descripción .....	26
3.7.3	Validación.....	28
3.7.4	Confiableidad.....	28
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	29

3.9	Aspectos éticos .....	30
CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS .....		32
4.1	Resultados.....	32
4.1.1	Análisis descriptivo de los resultados .....	32
	Tabla 1.....	32
	Tabla 2.....	33
	Tabla 3.....	34
	Tabla 4.....	34
4.1.2	Prueba de hipótesis general.....	35
	Tabla 5.....	35
	Tabla 6.....	36
4.1.3	Prueba de hipótesis específicas.....	37
	Tabla 7.....	37
	Tabla 8.....	39
	Tabla 9.....	40
4.1.4	Discusión de los resultados.....	41
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....		45
5.1	Conclusiones.....	45
5.2	Recomendaciones .....	46
REFERENCIAS .....		48

ANEXOS .....	58
Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	59
Anexo 2: INSTRUMENTOS .....	60
Anexo 3: VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS .....	64
Anexo 4: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS .....	74
Anexo 5: APROBACIÓN DE COMITÉ DE ETICA.....	75
Anexo 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	76
Anexo 7: APROBACION DE LA INSTITUCION PARA RECOLECCIÓN DE DATOS. ....	79
Anexo 8: REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN.....	80

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. ....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2. ....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3. ....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4. ....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5. ....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6. ....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7. ....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 8. ....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 9. ....	¡Error! Marcador no definido.

## Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del personal de laboratorio. Materiales y método: Se aplicó un diseño de investigación cuantitativo, observacional, utilizando el método hipotético-deductivo. El estudio fue de carácter aplicado y descriptivo-correlacional, con una muestra de 106 profesionales del laboratorio clínico. Los datos se analizaron mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, Resultado: Se obtuvo una correlación positiva, directa y débil, pero estadísticamente significativa, entre las variables estudiadas ( $Rho = 0,372$ ;  $p = 0,000$ ); se observaron correlaciones significativas en las dimensiones de apoyo directivo ( $Rho = 0,409$ ;  $p = 0,000$ ) y motivación interna ( $Rho = 0,353$ ;  $p = 0,000$ ), mientras que entre carga laboral y rendimiento no se encontró ninguna relación significativa ( $Rho = -0,026$ ;  $p = 0,789$ ). Conclusiones: existe una relación directa entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de laboratorio, siendo el apoyo directivo el que muestra un vínculo más fuerte, y la motivación interna refleja un alto nivel de compromiso personal y de implicación con el entorno de trabajo.

Palabras clave: Personal de salud, Calidad de vida, Satisfacción en el trabajo.

## **Abstrac**

Objective: To determine the relationship between quality of life and job performance of laboratory personnel. Materials and methods: A quantitative, observational research design was applied using the hypothetico-deductive method. The study was applied and descriptive-correlational, with a sample of 106 clinical laboratory professionals. The data were analyzed using Spearman's Rho rating coefficient. Result: A positive, direct and weak, but statistically significant rating was obtained between the variables studied ( $Rho = 0.372$ ;  $p = 0.000$ ); significant correlations were observed in the dimensions of managerial support ( $Rho = 0.409$ ;  $p = 0.000$ ) and internal motivation ( $Rho = 0.353$ ;  $p = 0.000$ ), while no significant relationship was found between workload and performance ( $Rho = -0.026$ ;  $p = 0.789$ ). Conclusions: There is a direct relationship between quality of life and job performance among laboratory staff, with managerial support demonstrating the strongest link, and internal motivation reflecting a high level of personal commitment and involvement with the work environment.

Keywords: Health personnel, Quality of life, Job Satisfaction.

## **Introducción**

La finalidad del estudio que se presenta a continuación es analizar la relación entre la calidad de la vida laboral y el desempeño de personal de laboratorio clínico en un hospital. Se centra en comprender como factores cómo las condiciones de trabajo, el bienestar del personal y la dinámica organizativa influyen en su rendimiento, satisfacción y eficiencia en la ejecución de sus funciones.

A través de esta investigación, se pretende proporcionar evidencia que permita a las instituciones hospitalarias implementar estrategias para mejorar el ambiente laboral, optimizar el desempeño del personal y, en última instancia, fortalecer la calidad del servicio prestado a los pacientes.

Se han desarrollado cinco capítulos, comenzando por la descripción del problema (Capítulo I) en donde se formula los objetivos generales y específicos para el desarrollo de la investigación, asimismo se da a conocer la justificación teórica, metodológica y practica del estudio. Luego, se desarrolla el Marco teórico (Capitulo II) para lo que se describe fuentes nacionales e internacionales en relación con las variables de estudio, asimismo se da los fundamentos teóricos que respaldan las variables y sus dimensiones de estudio. Posteriormente, de describe la metodología (Capítulo III) detallando el método, enfoque, tipo y diseño de la investigación desarrollada, para lo que es necesario describir la población, tamaño de muestra y criterios de inclusión y exclusión que se tomaran en cuenta para la colección de la información. Seguidamente se da a conocer los instrumentos utilizados y la forma en la que serán colectados y analizados. Una vez concluida la colección de datos, continuamos con la presentación y discusión de los resultados (Capitulo IV), donde se presentan tablas de resultados y análisis estadísticos para ser comparadas con otras investigaciones. Finalmente, se da a conocer las conclusiones y las recomendaciones (Capitulo V) de la investigación.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

La Organización Mundial de la Salud considera la calidad de vida laboral como la promoción de la salud, bienestar de trabajadores y medio ambiente laboral seguro y saludable (1), lo cual permite asegurar rendimiento y productividad optima en condiciones de trabajo originado, que sean seguras, saludables y satisfactorias.

La organización Internacional del trabajo (OIT) y La organización Mundial de la Salud ha realizado estimaciones referentes a defunciones por cardiopatía isquémicas debido a jornadas laborales prolongadas aumento en un 42% y accidentes cerebrovasculares en un 19%; siendo más notorio en varones y trabajadores entre 60 y 79 años aumentando las enfermedades ocupacionales (2).

En diversos países de Latinoamérica se han identificado altos niveles de insatisfacción laboral y baja calidad de vida en el personal de salud. Por ejemplo, en México, el 58.2% del personal en hospitales públicos reporta una calidad de vida laboral baja (3); en Chile, cerca de la mitad del personal sanitario se siente insatisfecho con sus condiciones laborales, lo que ha reducido en un 39% indicadores clave de desempeño (4). En Colombia sobre la calidad de vida laboral en profesionales de salud reveló que el 60% del personal manifestaba sentirse agotado emocionalmente y el 45% consideraba que su carga laboral afectaba su vida personal y su rendimiento profesional (5).

Una investigación en la región de Lambayeque reveló que el 42.7% del personal de salud percibía una calidad de vida media, mientras que el 38.7% la consideraba baja. En cuanto a la satisfacción laboral, el 57.3% reportó una satisfacción media y solo el 4% se sentía completamente

satisfecho con su trabajo (6), estos resultados sugieren una necesidad de mejorar las condiciones laborales para aumentar tanto la calidad de vida como la satisfacción laboral del personal de salud. Estos estudios subrayan la necesidad de intervenciones que mejoren las condiciones laborales, reduzcan el estrés y aumenten la satisfacción laboral para optimizar el rendimiento del personal de laboratorio.

Calidad de vida es la condición de trabajo favorable que influye en la satisfacción del empleado, la seguridad y oportunidades de crecimiento; enfocadas en la seguridad física, como el bienestar psicológico y social, alineándose con su enfoque en la salud integral y oportunidades de crecimiento (7), esta calidad de vida influye en la percepción del trabajador en relación sobre su entorno laboral, lo que genera un impacto en su centro de trabajo diario (8). Hoy en día, tenemos que calidad de vida afecta a diario la labor del entorno del trabajo, la motivación y la realización personal por lo que es crucial que la organización proporcione condiciones ambientales adecuadas para que el trabajador se mantenga motivado y rinda en sus labores (9).

Dado que calidad de vida en el trabajo abarca varios aspectos en relación al medio ambiente de trabajo, es necesario considerar elementos consecuencia de las condiciones de trabajo y al desempeño en el puesto (9). El trabajo es una actividad que ocupa gran parte del tiempo de vida, que transcurre en el ambiente de trabajo, bajo este contexto asociamos las actividades laborales a la calidad de vida que presenta efectos en nuestro bienestar y en los resultados de una organización incluyendo elementos como carga laboral, escasez de participación, trabajo excesivo o insuficiente, escasez de reconocimiento, malas relaciones interpersonales, poco liderazgo y comunicación (9,10); originando consecuencias como ansiedad, depresión y desmotivación.

El desempeño laboral son el resultado de un bajo rendimiento influenciado por factores relacionados al ambiente laboral, donde el trabajador puede alcanzar sus objetivos por sus conocimientos, habilidades y actitudes (11). Es así como, el desempeño laboral es una forma en la que el trabajador desarrolla sus tareas, adicional es el valor que se espera que muestre el empleado a su organización en diferentes situaciones durante su labor (12). Se distingue ciertas habilidades que establecen el desempeño como la comunicación, resolución de problemas, iniciativa, relaciones interpersonales, equipo, responsabilidad y desenvolvimiento, ya que si el trabajador no muestra ni origina retrasos, quejas y reclamos en la atención que pueda traer problemas a la organización. También, se menciona que en el área del laboratorio clínico la labor realizada en equipo es imprescindible para mejorar el trato directo con el paciente y brindar atención de calidad (13,15).

La importancia de promover al apoyo directivo que percibe el trabajador por parte de su jefe; ya que, la falta de ello perjudicaría a los trabajadores en la comunicación y valor profesional que brinda a su organización; así mismo encontró que la carga de trabajo afectaría directamente en el desempeño laboral afectando sus capacidades profesionales y personales (11,12).

Por ello es fundamental que las organizaciones sepan sobre el clima organizacional y la percepción que tiene sus empleados para instaurar técnicas que beneficien el desempeño y compromiso de los colaboradores y no puedan derivarse a situaciones de estrés, falta de motivación y eficiencia que perjudican a la organización (16,17).

La presente investigación va dirigida a los trabajadores del área del laboratorio clínico del Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz de la Policía Nacional del Perú, que servirá para dar a

conocer la institución sobre la calidad de vida de los colaboradores y su relación con su desempeño dentro de la institución para el cumplimiento de sus objetivos.

## **1.2 Formulación del problema:**

### **1.2.1 Problema general:**

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional PNP Luis Nicasio Sáenz, 2025?

### **1.2.2 Problemas específicos:**

¿Cuál es la relación entre dimensión apoyo de directivos de la calidad de vida y desempeño laboral del personal de laboratorio del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2025?

¿Cuál es la relación entre dimensión carga de laboral de la calidad de vida y desempeño laboral del personal asistencia del laboratorio del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2025?

¿Cuál es la relación entre dimensión motivación interna de la calidad de vida y desempeño laboral del personal asistencial del laboratorio del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2025?

### **1.3 Objetivos de la investigación:**

#### **1.3.1 Objetivo general:**

Determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del personal de laboratorio.

#### **1.3.2 Objetivos específicos:**

Identificar la relación entre la dimensión apoyo de directivo de la calidad de vida con el desempeño laboral del personal de laboratorio.

Identificar la relación entre la dimensión carga laboral de la calidad de vida con el desempeño laboral del personal de laboratorio.

Identificar la relación entre la dimensión motivación interna de la calidad de vida de con el desempeño laboral del personal de laboratorio.

### **1.4 Justificación de la investigación:**

#### **1.4.1 Teórica**

La presente investigación se basa en establecer la relación existente entre las variables calidad de vida laboral y desempeño personal, de acuerdo a investigaciones posteriores se logró analizar y comparar los conocimientos teóricos lo que nos permitirá recolectar los datos para la interacción de ambas variables con la finalidad de aportar nueva información sobre las condiciones del entorno de labores del personal de laboratorio y su influencia en su organización.

Las variables de estudio definidas conceptualmente y justificado teóricamente por Horna y Lora, quienes permitieron esclarecer las dimensiones (14).

#### **1.4.2 Metodológica**

La presente investigación que se desarrollara es un estudio descriptivo correlacional para explicar la relación entre las variables: Calidad de vida y desempeño laboral de personal de laboratorio; ya que, su adecuado desempeño en su centro de labor permitirá una adecuada atención a los paciente y desarrollo profesional contribuyendo al progreso de su organización y con su sociedad.

#### **1.4.3 Práctica**

Se desarrollará la correlación entre las variables del personal; describiendo dimensiones de cada una de las variables mediante relaciones cruzadas entre ellas, lo que nos permitirá saber la percepción que tienen los empelados sobre su clima organizacional y desarrollar técnicas que beneficien su desempeño, compromiso y puedan evitar estrés, desmotivación que perjudique la atención de pacientes u organización.

#### **1.5 Limitaciones de la investigación**

Algunos participantes mostraron temor sobre el llenado de algunas preguntas y que pueda repercutir en su empleo o relación con sus superiores; sin embargo, se les reitero el consentimiento informado y la privacidad de información de los participantes.

La poca información científica aplicado a personal de laboratorio, habiendo abundante información en personal de enfermería y médicos, limitando la comparación con otros profesionales de la salud.

Alguno de los profesionales que participaron de los cuestionarios contaban con poco tiempo para resolver las preguntas lo que se tuvo que reiterar su participación, y/o acudir en diferentes turnos para completar la población.

## **CAPITULO II: MARCO TEORICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **Internacionales**

En los presentes estudios se evidencia aportes a utilizar que analiza las variables en estudio para determinar los criterios de evaluación y conocer la problemática a nivel internacional.

Canova-Barrios y Oviedo-Santamaría (2020) tuvieron como finalidad “Examinar la calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de la unidad de cuidados intensivos durante 2019 en Buenos Aires – Argentina” mediante un estudio analítico, transversal y cuantitativo haciendo uso de un cuestionario SF-36 con 8 dimensiones aplicado a 95 profesionales entre médicos y enfermeras con 6 meses de antigüedad laboral. Obtuvieron como resultados que la calidad de vida relacionada a la salud fue la peor percibida por los profesionales con una media mayor al 50%, las variables del sexo predominaron los hombres mayores de 40 años de edad presentando enfermedades crónicas y laborando más de 40 horas a la semana y que al tener mayor antigüedad afecta negativamente en la apreciación de la calidad de vida con relaciona su salud. Concluyendo que para disminuir el efecto de las actividades laborales se debe ejecutar estrategias para la promoción de la salud como la prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos (18).

Lumbreras-Guzmán et al. (2022) tuvieron como propósito “Evaluar la relación entre calidad de vida laboral (CVL) y desempeño organizacional (DO) de trabajadores de 7 hospitales públicos, partiendo de un análisis que influye en la gestión directiva”; para lo que aplicaron un cuestionario de CVL-HP compuesta por 57 ítems referentes a bienestar individual, organización y condiciones de trabajo, tranquilidad y desarrollo personal en 866 profesionales y directivos. El resultado obtenido fue que los profesionales observaron una adecuada Gestión directiva

aumentando 2.7 veces la calidad de vida profesional y también mostró que más del 60 % tiene un adecuado desempeño organizacional. Concluyendo que la adecuada Gestión directiva es la más relacionada con la variable Calidad de vida, mostrando ser una variable medidora de relación positiva entre CVL y DO (19).

López-Martínez et al. (2021) se enfocaron en “Conocer si la calidad de vida laboral influye en el nivel de desempeño laboral que percibe los médicos que laboran en el Instituto de México”, la investigación cuantitativa, transversal y predictivo realizada en 169 médicos que pertenecen al Instituto mexicano se encontró variable tienen una varianza del mayor al 60% y una relación lineal positiva significativa entre ambas variables por lo que determino que la variable calidad de vida laboral es predictor significativo del desempeño laboral. Concluyendo la primera variable interviene significativamente en el desempeño de los médicos (15).

Torres-Rosero et al. (2023) sus investigación estuvo orientada a “Investigar la evaluación del desempeño y su influencia en la calidad de vida laboral en las organización empresariales”, por lo que realizaron una metodología de revisión sistemática, haciendo búsquedas vía online de información disponible en Google Académico, obteniendo como resultados que la evaluación de CVL es una herramienta para los directivos puedan tomar decisiones acertadas en el apoyo al empleado, monto de salarios y determinar acciones para elevar la CVL en relación a las ganancias de la empresa (20).

Parra-Giordano et al. (2022) tuvieron como objetivo “Examinar el desarrollo de trabajo y la CVT en auxiliares de enfermería que trabajan en salud pública”, desarrollaron un estudio

descriptivo de enfoque cualitativo que tuvo en cuenta la organización, condiciones de trabajo y en CVT se tuvo en cuenta factores de agotamiento, estrategias de mejora, carga de trabajo y problemas de salud. Concluyendo que el estilo de vida de las auxiliares de enfermería interviene en su calidad de vida y su estado de salud (21).

### **Nacionales:**

En el marco nacional destacamos a Travezaño (2020) tuvo como propósito “Analizar la asociación entre calidad de vida y desempeño laboral en enfermeros de Centro Médico Municipal de Jesús María en el cuarto trimestre del 2020”. Realizando una investigación con enfoque cuantitativo de nivel correlacional por lo que, realizo una encuesta 35 enfermeros mediante un cuestionario de 33 ítems, comprobado por juicio de expertos y confiabilidad mediante coeficiente de  $\alpha$  - Cronbach. Donde obtuvo como resultado una relación media entre variables con dimensiones de carga laboral medio, apoyo directivo medio, motivación alta y habilidades cognitivas baja, concluyendo que existe una asociación positiva media entre las variables (22).

Aguilar y Alpaca (2020) tuvieron como objetivo de “establecer la relación entre calidad de vida y desempeño laboral de 83 enfermeros de emergencia del Hospital María Auxiliadora”; utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional, para lo que utilizaron dos cuestionarios comprobados por juicio de expertos y confiabilidad de Alfa de Cronbach. Obteniendo como resultado que la calidad de vida profesional tiene un nivel medio en dimensiones de Apoyo directivo, demanda de trabajo y recursos psicológicos organizacionales; en la variable de desempeño laboral un nivel deficiente en dimensiones de capacidad cognitiva, capacidad

efectiva y capacidad psicomotora. Finalmente concluyen que hay una relación entre calidad de vida de los enfermeros de emergencia y su desempeño organizacional (13).

Horna y Lora (2021) tuvieron objetivo “Establecer la asociación entre calidad de vida laboral y el desempeño de los empleados del hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19”, para lo que realizó dos encuestas utilizando la escala de Likert a 104 empleados. Determinaron que el personal percibe un nivel medio de CVL en dimensiones de apoyo directivo, carga laboral y alta motivación intrínseca. En cuanto al desempeño laboral fue percibido a nivel alto. Determinando que hay una relación significativa entre variables, así como en sus dimensiones (14).

Apaza *et al.* (2021) tuvieron como objetivo de “Determinar la relación de calidad de vida y desempeño laboral en enfermeras durante el Covid-19 que laboran en Hospital de Juliaca” obtuvieron que más del 40% perciben un nivel regular de calidad de vida al igual que en las dimensiones de funcionamiento físico, vitalidad, funcionalidad social, y más del 60% un nivel bueno en su estado emocional y un alto nivel de desempeño en el trabajo. Concluyendo que hay una directa relación entre variables (23).

Los estudios realizados por Meza *et al.* (2023) presenta como propósito “Establecer la asociación entre calidad de vida laboral y desempeño del personal en tiempos de pandemia por covid-19 aplicando al personal de Hospital Materno Infantil en el Huánuco”, realizaron un cuestionario de calidad laboral de GOHISALO y cuestionario de desempeño a 114 profesionales

que un aproximado del 40% tiene una regular calidad de vida laboral y un buen desempeño con más del 50% concluyendo que existe una asociación moderada entre las variables estudiadas (10).

## **2.2 Bases teóricas**

El diseño de Calidad de Vida en el trabajo según Bustamante *et al.* (2020) que implica aspectos internos y externos al puesto de trabajo, afectando las actitudes personales y el comportamiento relevantes para su productividad individual y en equipo, como la satisfacción laboral, la motivación y adaptación a cambios en el entorno laboral, la creatividad y el afán por el trabajo, y la teoría de Walton quien describe valores ambientales y humanos, productividad y crecimiento económico, habla de 8 factores que afectan CVT compensación justa, condiciones de trabajo, desarrollo de habilidades, oportunidades de crecimiento, integración social, constitucionalismo, espacio total de vida, y relevancia social (25).

La calidad laboral es definida como la impresión mostrada por el empleado respecto a su organización manifestado en su nivel de satisfacción con el medio ambiente que lo rodea, resultado del nivel de bienestar y las condiciones que le da recursos humanos y que puede impactar en el adecuado funcionamiento de la organización (26).

La Organización Mundial de la Salud, en 1948, conceptualizó la calidad de vida relacionada con la salud como un estado integral de salud física, emocional y social, más allá de la simple ausencia de enfermedades. Posteriormente, en 1994, la definió como la manera en que cada persona percibe su situación en la vida, considerando su entorno cultural, sus valores,

aspiraciones, objetivos y preocupaciones. Esta forma de entender la calidad de vida resulta fundamental para identificar las áreas que deben ser evaluadas al analizarla.

Las definiciones de calidad de vida laboral permiten ubicar al trabajo como parte del desarrollo individual y académico de los trabajadores que beneficia positivamente la labor por ende la organización (26). Además, consideran a la calidad de vida que impulsa la satisfacción del trabajador por medio de incentivos, bienestar en el trabajo y mejoras de desarrollo profesional, incluyendo el sistema de labor, procedimientos de gestión, estrategias, desempeño y productividad (27).

En esta investigación los argumentos relacionados al tema; como los conceptos, teorías y dimensiones que los respalda principalmente son los estudios de Cabezas (27) que mencionan la perspectiva que el trabajador tiene sobre la Calidad de Vida Laboral y sus habilidades inherentes a su trabajo y su capacidad de enfrentarlos para alcanzar desarrollo profesional y personal.

Las diferentes definiciones de CVL depende de la valoración objetiva desde la perspectiva del trabajador destacan por las experiencias personales en su entorno de labores, la motivación y su satisfacción. Por otro lado, autores enfocados en la organización mencionan la toma de decisiones, condiciones de trabajo y aspectos estratégicos de estructura de la organización (29). Por lo que sus definiciones comprometen condiciones en relación con el trabajo de importancia en la satisfacción, motivación y rendimiento laboral que superan el límite organizacional y laboral.

Según Casas et al. (28) la CVL puede ser clasificada en dos grupos: los que abarca el ambiente en el que desarrollan sus tareas (cansancio, cargas excesivas, accidentes laborales,

espacio insuficiente, salario) y las que se vinculan a su experiencia psicológica del trabajador (problemas de tipo emocional, actividad profesional, participación activa, falta de cooperación y comunicación); sin embargo, es probable mencionar rasgos comunes de la variedad de actividades ejecutadas por el trabajador.

Factores importantes en la calidad de vida laboral a considerar (9,21):

- El entorno físico: Riesgo físicos, químicos y biológicos, riesgos condicionados a la postura, el entorno e iluminación óptima.
- Demanda de trabajo relacionada a la carga laboral, turnos, horas extras que provoca tensión.
- Contenido del trabajo como tareas difíciles, repetitivas, falta de retroalimentación y capacitación laboral.
- Elementos salariales como una adecuada retribución y estabilidad laboral, que provocan en el empleado compromiso y satisfacción con su organización. Lo que la falta originaria ansiedad, preocupación, mal desempeño.
- Cargo en el trabajo: Cuando no está definida las funciones del empleado generando tensión.
- Conflictos interpersonales: Por favoritismo, autoritarismo, falta de comunicación entre compañeros que puede producir errores en los procedimientos.
- Desarrollo de la profesión: Falta de oportunidades de ascenso y accesibilidad en el crecimiento profesional.
- Características del puesto: La definición de las características del puesto que ocupa permite colaborar en la toma de decisiones aumentando su confianza y reduciendo el estrés en el trabajo.
- Factores extra empresariales: Referido a las complicaciones o problemas trabajo y familia que puede originar una carga laboral que afecta el buen desempeño.

Por lo que, en este sentido la calidad de vida se encuentra dentro de la búsqueda del bienestar o seguridad del trabajador dada por la institución vinculada al trabajo para alcanzar las metas de la organización (9). Por ello, las condiciones laborales repercuten en la seguridad y satisfacción del empleado relacionado a su efectividad y productividad en la empresa (29,30).

En relación a las dimensiones de calidad de vida se encuentra la base teórica de Cabezas (27) en el área de la salud como son el apoyo directivo, carga de trabajo y la motivación intrínseca

Carga de laboral: Considera el número de tareas que el empleado debe terminar en su puesto, teniendo en cuenta que se puede alterar como causa del excesivo trabajo, horas extras poniendo en riesgo su desempeño y salud (28). Dentro de la carga de trabajo consideran el número de tareas ocasionada por la falta de personal, mala administración lo que lleva a realizar horas extras o doble turno afectando el cuidado del paciente o calidad de atención y al personal enfermedades físicas o mentales. El ritmo de trabajo por excesivas actividades que conlleva un desgaste mental y físico (21).

Apoyo directivo: Considerado como el soporte emocional o laboral que dan las autoridades de la organización para brindar bienestar al empleado y darle merito por su labor y esfuerzo que le permitan tomar decisiones, oportunidad de ascenso y mejor salario (28). El desarrollo de habilidades, comunicación que muestra un directivo, establecer prioridades y metas ayudara al empleador y a la organización a formar un vínculo de compromiso mutuo, además la empresa

podría aplicar la evaluación de resultados centrada en el empleado y/o si fuera necesario reestructurar la empresa (31).

Motivación interna o intrínseca: Considera las habilidades que promueve la organización como el potenciar la creatividad, reconocimiento de objetivos y funciones resultante de la interacción entre la organización y el empleado que genera compromiso y valoración de su equipo de trabajo (26). Se consideran que la motivación intrínseca está relacionada con la perspectiva de auto eficiencia del empleado, aptitud profesional, las metas, la motivación que la empresa proporciona al empleado para su desarrollo (32).

Una teoría relevante es la Teoría de la Eficacia Colectiva (TEC) que se centra como las creencias compartidas entre miembros del equipo acerca de sus capacidades para trabajar juntos y alcanzar metas influyen en su desempeño laboral (33).

En cuanto al concepto de desempeño laboral, se encuentra relacionado a las conductas personales orientado por los recursos humanos de una organización que sirve para alcanzar objetivos estratégicos que puede ser analizados mediante evaluaciones de desempeño (34).

Tal que, Toro et al. (33) define el desempeño como la acción bajo la influencia de factores físicos y mentales que sobre lleva el empleado, así comprende la iniciativa, socialización, interés, responsabilidad, cooperación que muestra el trabajador en sus jornadas; dichas cualidades llevan a la organización a que las metas sean cumplidas con mayor eficacia. Otro concepto del desempeño laboral desde el enfoque de igualdad es un resultado de la comparación que hace el individuo en

sus contribuciones laborales y las recompensas que recibe a cambio de su trabajo siempre y cuando sea percibida como justa favorecerá al desempeño personal del trabajador (36).

Tal que, Locke y Latham (34) lo conceptualizan como la interacción resultante de habilidades, conocimientos y condiciones de trabajo que influyen en la habilidad del individuo para cumplir con las expectativas y metas planteadas por su institución.

El concepto de desempeño laboral en el personal de salud según autores hace noción a la capacidad y eficacia con la que realizan sus funciones asignadas en el área de la atención y gestores de salud de los pacientes (33). Sin embargo, López-Contreras (35) menciona que en ámbito de la salud no solo es competencia técnica del manejo de procedimientos relacionados a la salud sino el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva con los pacientes, trabajo en equipo interdisciplinario manteniendo estándares éticos y de calidad de atención.

Las dimensiones del desempeño laboral según Horna y Lora (14) son el trabajo en equipo, disciplina y superación laboral mientras Chiavenato (36) también menciona que el desempeño se evalúa por factores entorno a la actitud como la disciplina, iniciativa, responsabilidad, creatividad relacionada a las funciones operativas como la calidad laboral, liderazgo y conocimiento sobre su labor. La competitividad de una empresa depende de la cooperación y colaboración que disponga sus miembros que depende de la estrategia, tecnología, estructura, talento humano y cultura organizacional.

Con ello el concepto de desempeño laboral se vincula a la motivación dentro de una organización es así que resulta difícil definirla y aplicarla y que se puede relacionar a términos como objetivos, metas, necesidades e incentivos; por lo que los autores lo relacionan con motivación, comportamiento y desempeño (36).

Asimismo, tenemos que una de las principales tareas del área de recursos es el entrenamiento y desarrollo para incentivar las capacidades, habilidades y competencias del personal y obtener mayor productividad. Ya que el talento humano es importante para el crecimiento organizacional a fin de que cada individuo pueda cumplir con su labor y dar un impacto en su alrededor (38).

Es importante mencionar que la medición del desempeño en una organización contribuye a la toma de decisiones dentro de una empresa, por lo que los métodos de evaluación de desempeño han ido desarrollándose para amoldarse a las nuevas obligaciones de las instituciones (32). Así tenemos que los métodos de evaluación se clasifican de acuerdo a sus características y conductas, es un instrumento para mejorar resultado coordinado, planificado para obtener beneficios a corto y largo plazo.

La dimensión de disciplina laboral se refiere a políticas, procedimiento y acciones de una organización para promover comportamiento adecuado y productivo en el entorno laboral, incluyendo medidas correctivas para el trabajador al no cumplir con estándares de desempeño (39).

La dimensión de superación personal se refiere a las capacidades y disposición del personal para tomar frente y superar desafíos con nuevas habilidades y conocimientos hasta alcanzar un nivel de conocimiento y ser eficaz en sus roles (40).

Tenemos también, como dimensiones de desempeño al conocimiento, habilidad, expectativas, eficacia, adaptabilidad, productividad que según López A. (12) el fortalecer, retroalimentar, fomentar las capacidades de los colaboradores llevaría a alcanzar el éxito de una empresa.

El conjunto de situaciones del individuo, situación económica y laboral influye en la vida de una persona, por lo que el individuo está condicionado a estas situaciones sin embargo el poder controlar o eliminar esta situación puede brindarle bienestar, un desempeño adecuado y crecimiento profesional e individual exitoso (34).

## **2.3 Formulación de la hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación entre calidad de vida y desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

Hi 1: Existe relación entre calidad de vida en su dimensión de apoyo de directivos y desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

Hi 2: Existe relación entre calidad de vida en su dimensión de carga de laboral y desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

Hi 3: Existe relación entre calidad de vida en su dimensión motivación interna y desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

## **CAPITULO III: METODOLOGIA**

### **3.1 Método de la investigación**

El presente análisis se ejecutó en el hipotético deductivo ya que se parte de teorías o principios generales para llegar a conclusiones específicas, se utilizó el razonamiento lógico planteando hipótesis basadas en teorías existentes, para luego utilizar datos empíricos para confirmar o refutar la hipótesis (40).

### **3.2 Enfoque de la investigación**

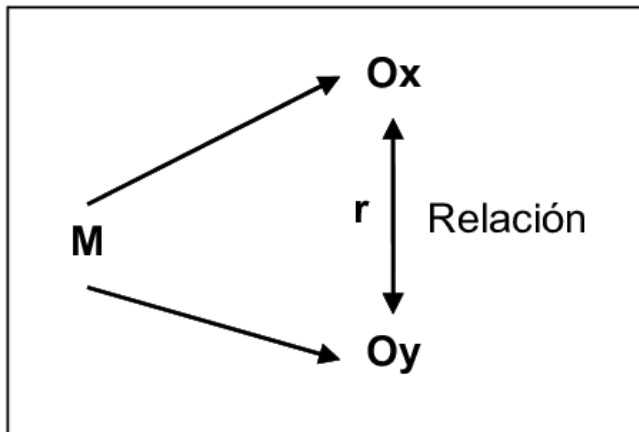
El presente análisis se ejecutó con un enfoque cuantitativo ya que en la investigación se utilizó datos numéricos que permitió realizar un análisis estadístico para describir, explicar y comprender el objeto de estudio (41).

### **3.3 Tipo de la investigación**

El presente trabajo es una investigación aplicada por utilizar conocimientos obtenidos previos que ayudaron a resolver los problemas específicos (42).

### **3.4 Diseño de la investigación**

El diseño de esta investigación es observacional ya que se analizaron variables del entorno sin intervenir ni alterarlo (43). De alcance correlacional donde se explora la relación o asociación entre variables de estudio, usando el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra, personal de laboratorio.

Ox: Variable Calidad de vida

Oy: Variable desempeño laboral

R: Relación.

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

La población está delimitada al personal que labora en el área de laboratorio clínico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz; compuesta por 145 empleados compuesta por Biólogos, Tecnólogos médicos de Laboratorio Clínico, Médicos patólogos y auxiliares y/o técnicos de laboratorio.

Criterios de inclusión: Profesionales con especialidad en laboratorio Clínico que realizan labor asistencial, residentes/ internos, personal nombrado y personal CAS, pertenecientes al área de laboratorio clínico con contrato mínimo 6 meses de antigüedad y edad mínima necesaria para realizar sus labores como personal de salud.

Criterios de exclusión: Profesionales de otras especialidades no relacionadas con la especialidad laboratorio clínico y con una antigüedad menor a 6 meses y/o sin contrato de nombramiento o CAS.

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

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza utilizado: 95%; (1.96)

N = Población total.

e = Margen de error máximo admitido que pueda ser 5%

p = Probabilidad a favor (50%)

q = Probabilidad en contra (50%)

Así tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 \times 145 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (145-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 145 \times 0.25}{0.0025 \times 144 + 3.8416 \times 0.25}$$

Numero de muestra final n = 106 profesionales

Se utilizo un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia con los criterios de exclusión e inclusión.

### 3.6 Variable y operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>VARIABLE 1:</b> <b>Calidad de vida laboral</b> <b>(Variable Independent e)</b>	Se comprende como el grado de satisfacción y bienestar experimentado por el empleado dentro de su entorno de trabajo, de manera que propicie un desarrollo integral y equilibrado en las dimensiones profesional, personal y familiar a lo largo de su trayectoria vital. (7, 18).	Puntos de carácter ordinal derivadas de la categorización de las respuestas recibidas en las cada una de las distintas dimensiones, basadas en un total de 22 ítems.	Apoyo directivo	- Satisfacción en el trabajo. - Reconocimiento profesional - Sueldo	Cualitativo ordinal	Bajo (22-56) Medio (57-91) Alto (92-110)
			Carga de trabajo.	- Estrés. - Presión en el trabajo. - Aumento de trabajo.		
			Motivación interna	- Seguridad y confianza. - Motivación		

				-Rendimiento		
<b>VARIABLE 2: Desempeño laboral (Variable dependiente)</b>	Se define como las conductas personales y actividades que evalúan los recursos humanos de una organización, relevante para alcanzar sus objetivos estratégicos o metas (14,24).	Puntos de carácter ordinal derivadas de la categorización de las respuestas recibidas en cada una de las distintas dimensiones en base a 16 ítems	Cooperación y trabajo en equipo	-Logro de mejoras - Emprendimiento.	·Cualitativo ordinal	Bajo (16-44) Medio (45-60) Alto (61-80)
			Disciplina Laboral	- Cumplir horas. - Alcanzar metas.		
			Superación Personal	- Realización. - Formación.		

### 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1 Técnica

Se diseño y administro un cuestionario de aplicación individual, recopilando la información a través de respuestas anónimas en ambos instrumentos, los cuales fueron administrados en formato físico y virtual mediante la plataforma Google Forms.

- **Variable 1:** Calidad de vida laboral (Variable Independiente)
- **Instrumento:** Se utilizó el cuestionario de Calidad de vida según Martín (2004) y modificado por Travezaño (2020).
- **Variable 2:** Desempeño laboral (Variable dependiente)  
**Instrumento:** Se utilizó el Cuestionario de Desempeño Laboral según Rodas (2019) Ambas variables desarrolladas en 3 dimensiones respectivamente y analizada en Escala de Likert (21,47).

#### 3.7.2 Descripción

Se describirá la ficha técnica de los instrumentos empleados.

**INTRUMENTO 1:** El cuestionario CVP-35 sobre Calidad de vida, original de Martín (2004) y adaptado por Travezaño (2020)

**Población:** Personal de laboratorio del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz

**Tiempo:** 2 meses

**Momento:** Durante el turno de trabajo o después de sus labores.

**Lugar:** Jesús maría, lima.

**Validez:** Juicio de expertos.

**Fiabilidad:** Coeficiente de Alfa de Cronbach 0.96

**Tiempo de respuesta:** De 10 a 15 min

**Nº de ítems:** 22

**Dimensiones:** 3 dimensiones de carga laboral (9 ítems), apoyo de directivo (10 ítems), y motivación intrínseca (03 ítems)

**Alternativa de respuesta:** nunca (1), casi nunca (2), a veces (3) y casi siempre (4) y siempre (5)

**Baremos de las variables:** escala valorativa de baja (22-56 puntos), medio (57-91 puntos) y alta (92-110 puntos).

**INTRUMENTO 2:** El cuestionario de Desempeño laboral, original de Del castillo (2017) y adaptado por Rodas (2019)

**Población:** 106 colaboradores

**Tiempo:** 2 meses

**Momento:** Durante el turno de trabajo o después de las sus labores.

**Lugar:** Jesús maría, lima.

**Validez:** Juicio de expertos

**Fiabilidad:** Coeficiente de Alfa de Cronbach 0.96

**Tiempo de respuesta:** De 10 a 15 min

**Nº de ítems:** 16

**Dimensiones:** 3 dimensiones de cooperación y trabajo en equipo (6 ítems), disciplina laboral (4 ítems) y superación personal (6 ítems).

**Alternativa de respuesta:** nunca (1), casi nunca (2), a veces (3) y casi siempre (4) y siempre (5)

**Baremos de las variables:** escala valorativa de bajo (16-44 puntos), medio (45-60 puntos) y alto (61-80 puntos).

### 3.7.3 Validación

La validez de los instrumentos se define como el grado en que un instrumento pone en manifiesto la variable a medir (44, 47). En este estudio los instrumentos a utilizar fueron aprobados por juicio de expertos:

Tomado en cuenta el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral de la investigación “Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús maría-cuarto trimestre 2020” (22) y el Cuestionario de Desempeño Laboral de la tesis “Gestión del Talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao” (45), ambos fueron sometidos a validación por juicio de expertos. Para lo cual se tuvo en cuenta el criterio de 5 expertos con grado de maestros en gestión de los servicios de salud y/o con investigaciones previas en las variables de estudio siendo los criterios de evaluación pertenencia, relevancia y claridad, observaciones si suficiencia y si tiene aplicabilidad (46), como se observa en los Anexos 3 del presente informe. Con las validaciones obtenidas se realizó el estadístico de pruebas binomial mediante uso de Excel Microsoft.

<b>Criterios</b>	<b>p.valor</b>	<b>Decisión</b>
Pertenencia	0.031	Jueces de Acuerdo
Relevancia	0.031	Jueces de Acuerdo
Claridad	0.031	Jueces de Acuerdo

Fuente: Elaboración propia.

### 3.7.4 Confiabilidad

Para la presente investigación se determinó la confiabilidad con el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach (41), a fin de evaluar la fiabilidad del conjunto de ítems que compone cada instrumento. Los ítems se plantaron de forma positiva por lo que no hubo necesidad de reversión de ítems respetando la fórmula de alfa de Cronbach.

Para el instrumento de recolección de datos de “Calidad de vida” se hizo una muestra piloto de 30 observaciones y un alfa de Cronbach de 0.777, por lo que se concluye que el instrumento es confiable; como lo indica Hernández-Sampieri y Mendoza (41).

Para la recolección de datos de “Desempeño laboral” se hizo una muestra piloto de 30 observaciones y un alfa de Cronbach de 0.752, por lo que se concluye que el instrumento es confiable.

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

Contando con la información de los datos procedente de los instrumentos, se realizó la toma de los datos. Los datos fueron ingresados en una base de datos diseñada en Microsoft Excel versión 365, que luego se analizó y codificó por el programa estadístico IBM SPSS 25.

Como parte del análisis preliminar, se evaluó la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados indicaron que los datos no seguían una distribución normal ( $p < 0.05$ ), lo cual justificó el uso de pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis de las relaciones entre variables.

Para la evaluar la fiabilidad del instrumento se aplicó la medida de consistencia interna Alfa de Cronbach; con lo cual determino la correlación entre los ítems estudiados, no hubo necesidad de reversión de ítems; siendo todos ellos positivos y utilizando la totalidad de los valores dados en cada respuesta del sujeto. Luego para determinar la correlación y significancia estadística de las variables se realizó mediante la prueba de correlación Rho Spearman (43,47).

Para el análisis estadístico de la relación entre las variables calidad de vida y desempeño laboral, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman (43,47), adecuada cuando los datos no presentan una distribución normal o son de tipo ordinal (Spearman, 1904, citado en Martínez

Ortega et al., 2009), se utilizó un nivel de confianza del 95% para el contraste de hipótesis, lo que equivale a un nivel de significancia ( $\alpha$  de 0.05).

En el presente estudio, ambas variables —calidad de vida y desempeño laboral— se evaluaron mediante instrumentos con baremos definidos, los cuales generan puntuaciones ordinales o continuas, no simplemente categorías. Por lo tanto, la naturaleza de los datos no era estrictamente nominal ni categórica, lo que limita el uso adecuado de la prueba de Chi-cuadrado.

En cambio, se utilizó la prueba Rho de Spearman, ya que esta es una técnica no paramétrica de correlación especialmente adecuada para datos ordinales o no distribuidos normalmente. Esta prueba permitió determinar la fuerza y dirección de la relación entre las puntuaciones obtenidas en ambos instrumentos, sin necesidad de categorizar o simplificar la información contenida en los baremos.

Por tanto, el uso de la Rho de Spearman fue más apropiado metodológicamente para los objetivos del estudio y el tipo de datos recolectados.

Se utilizó tablas para presentar las frecuencias, promedio ponderado y la relación entre ambas variables estudiadas que ayudo en el análisis de los resultados.

### **3.9 Aspectos éticos**

Para el estudio se tomó en cuenta aspectos éticos (47) considerando que se aplicó el instrumento a personas como sujeto de estudio por lo que solicito su participación y autorización voluntaria; siendo el protocolo evaluado y aprobado por el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (Anexo 5) y se aplicó un consentimiento informado (Anexo 6), para asegurar y salvaguardar los datos personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”) permitiendo la integridad, intimidad y confiabilidad de los datos obtenidos.

**Principio de Autonomía:** Se respetó el derecho de los participantes a decidir libremente su participación en la investigación. Lo que implicó proporcionar información clara y completa sobre los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios del estudio mediante un consentimiento informado. Los colaboradores deben comprender que su participación es voluntaria y que pueden retirarse en cualquier momento sin represalias.

**Principio de Beneficencia:** Se garantizó que la investigación busca maximizar los beneficios para los participantes y minimizar los riesgos asociados. Esto incluye identificar posibles riesgos psicológicos, sociales o físicos y tomar medidas para prevenirlos. Además, los resultados contribuirán al bienestar de los trabajadores y a la mejora de sus condiciones laborales.

**Principio de No Maleficencia:** Se aseguró que la investigación no causa daño físico, psicológico o social a los participantes. Por lo que se protege la confidencialidad de los datos personales, evitar situaciones que puedan generar estrés o incomodidad y tomar medidas para salvaguardar la integridad de los participantes.

**Principio de Justicia:** Se garantizó que los beneficios de la investigación se distribuyan equitativamente entre todos los participantes y que no se discrimine a ningún grupo. Además, los criterios de selección utilizados justos y no se basan en perjuicio.

Para iniciar la investigación mediante un decreto institucional emitido por el Hospital Nacional LNS brinda la autorización al investigador para el desarrollo del proyecto (Anexo 7), con lo que se procedió a la colección de los datos mediante los instrumentos de colección.

Para asegurar la originalidad de la investigación se utilizó Turnitin que ayudo a constatar referencias de posibles contenidos no propios.

## **CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS**

### **4.1 Resultados**

#### **4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados**

**Tabla 1.** Calidad de vida del personal de laboratorio en el Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz, Lima 2025

<b>Calidad de vida Laboral</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Medio	77	72,6
Alto	29	27,4
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

Fuente: análisis descriptivo de la escala de calidad de vida

#### **Interpretación:**

En la Tabla 1, se muestra que calidad de vida del personal del laboratorio en su mayoría 72,6% (77) era medio y en un menos de un tercio 27,4% (29) la calidad de vida era alta.

**Tabla 2.** Calidad de vida según dimensiones del personal de laboratorio en el Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz, Lima 2025

Calidad de vida Laboral	n=106	
	fi	%
<b>Dimensión carga laboral</b>		
Bajo	14	13,2
Medio	79	74,5
Alto	13	12,3
<b>Dimensión apoyo directivo</b>		
Bajo	4	3,8
Medio	66	62,3
Alto	36	34
<b>Dimensión motivación interna</b>		
Medio	21	19,8
Alto	85	80,2

Fuente: análisis descriptivo de la escala de calidad de vida

### **Interpretación:**

En la Tabla 2, de la calidad de vida del personal del laboratorio según dimensiones, se observa que en el caso de la carga laboral en su mayoría 74,5% (79) tuvieron una calidad de vida laboral media, seguido de un 13,2% (14) con CVL baja y un 12,3% (13) con CVL alta; en el caso de la dimensión apoyo directivo, más de la mitad 62,3% (66) tuvieron una CVL media, seguido de más de un tercio 34% (36) con CVL alta y una ínfima cantidad 3,8% (4) que tuvieron una CVL baja; y, en el caso de la dimensión motivación interna el 80,2% (85) tuvieron una CVL alta y el 19,8% (21) una CVL media.

**Tabla 3.** Desempeño del personal de laboratorio en el Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz, Lima 2025

<b>Desempeño Laboral</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Medio	4	3,8
Alto	102	96,2
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

Fuente: análisis descriptivo de la escala de desempeño

**Interpretación:**

En la Tabla 3, del desempeño del personal del laboratorio, se observa que casi todos 96,2% (102) tuvieron un desempeño laboral alto y sólo un 3,8% (4) un medio. Y, ninguno tuvo un desempeño laboral bajo según la percepción de los trabajadores encuestados.

**Tabla 4.** Desempeño del personal de laboratorio según dimensiones en el Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz, Lima 2025

<b>Desempeño Laboral</b>	<b>n=106</b>	
	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Dimensión cooperación y trabajo en equipo</b>		
Medio	12	11,3
Alto	94	88,7
<b>Dimensión disciplina laboral</b>		
Medio	4	3,8
Alto	102	96,2
<b>Dimensión superación personal</b>		
Medio	10	9,4

Alto

96

90,6

---

Fuente: análisis descriptivo de la escala de desempeño

### **Interpretación:**

En la Tabla 4, del desempeño del personal del laboratorio según dimensiones, para el caso de la cooperación y trabajo en equipo se observa que la mayoría de los trabajadores 88,7% (94) tuvieron un desempeño laboral alto y sólo un 11,3% (12) medio; en la dimensión disciplina laboral casi todos 96,2% (102) tuvieron un desempeño laboral alto respecto a un 3,8% (4) con desempeño medio; y, con tendencia parecida en la dimensión superación personal el 90,6% (96) tuvieron un desempeño laboral alto y sólo el 9,4% (10) un desempeño medio.

#### **4.1.2 Prueba de hipótesis general**

**Ho:** existe relación entre calidad de vida y el desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

**Ha:** no existe relación entre calidad de vida y el desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

#### **Prueba de normalidad**

**Tabla 5.** Comprobación de la normalidad de las variables calidad de vida, desempeño laboral y sus dimensiones

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Grados de libertad	p-valor
<b>Calidad de vida Laboral</b>	<b>0,067</b>	<b>106</b>	<b>0,200*</b>
Dimensión carga laboral	0,104	106	0,007
Dimensión apoyo directivo	0,090	106	0,034
Dimensión motivación interna	0,239	106	0,000
<b>Desempeño Laboral</b>	<b>0,097</b>	<b>106</b>	<b>0,015</b>

Dimensión cooperación y trabajo en equipo	0,120	106	0,001
Dimensión disciplina laboral	0,214	106	0,000
Dimensión superación personal	0,133	106	0,000

Fuente: análisis inferencial de la escala de calidad de vida y desempeño

### Interpretación:

En la Tabla 5, al comprobar la normalidad de los datos se pudo observar que la variable calidad de vida Laboral obtuvo un p-valor=0,200 indicando que tenía una aparente distribución normal, sin embargo, la variable desempeño laboral y sus dimensiones obtuvieron valores de  $p < 0,05$  indicando que estas últimas no tuvieron distribución normal. Es por lo que, al relacionar ambas variables se optó por una prueba no paramétrica (Correlación de Spearman) para relacionar una variable con distribución normal y otra sin distribución normal. Además, esto se reforzó en el criterio gráfico del histograma en la que ninguna de las variables tuvo una distribución de probabilidades uniforme por debajo de la curva de distribución normal.

**Nivel de significancia: 95%**

**Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

**Tabla 6.** Comprobación de la relación entre calidad de vida y desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

Rho de Spearman		Calidad de vida	Desempeño
Calidad de vida	Coefficiente de correlación	1,000	0,372
	p-valor	.	0,000
	N	106	106
Desempeño	Coefficiente de correlación	0,372	1,000
	p-valor	0,000	.
	N	106	106

Fuente: análisis inferencial de la escala de calidad de vida y desempeño

**Lectura del error:** 0,05

**Toma de decisión:**

En la Tabla 6, al relacionar las variables se observó correlación Rho de Spearman=0,372 y un p-valor= 0,000. Estos valores indicaron que las variables se relacionaban de manera directa, positiva, débil y significativa. Esto nos dio entender que, cuando la calidad de vida laboral era mejor, el desempeño también era mejor.

Se pudo rechazar la hipótesis nula y se afirmó que “Existe relación entre calidad de vida y el desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025”.

**4.1.3 Prueba de hipótesis específicas**

**Hipótesis 1**

**Ho1:** existe relación entre calidad de vida en su dimensión carga laboral y el desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

**Ha1:** no existe relación entre calidad de vida en su dimensión carga laboral y el desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

**Nivel de significancia:** 95%

**Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

**Tabla 7.** Comprobación de la relación entre calidad de vida en su dimensión carga laboral y el desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

Rho de Spearman	Calidad de vida:	
	dimensión carga laboral	Desempeño
Coefficiente de correlación	1,000	-0,026
p-valor	.	0,789

Calidad de vida: dimensión carga laboral	n	106	106
	Coefficiente de correlación	-0,026	1,000
Desempeño	p-valor	0,789	.
	n	106	106

Fuente: análisis inferencial de la escala de calidad de vida y desempeño

**Lectura del error:** 0,05

### **Toma de decisión:**

En la Tabla 7, al relacionar las variables del estudio se observó un coeficiente de correlación Rho de Spearman=-0,026 y un p-valor de 0,789. Estos valores indicaron que la dimensión carga laboral y el desempeño no se relacionaban, porque el coeficiente era escaso o nulo, además de negativo y no significativo.

No se pudo rechazar la hipótesis nula y se afirmó que “No existe relación entre calidad de vida en su dimensión carga laboral y el desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025”.

### **Hipótesis 2**

**Ho2:** existe relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo de directivos y el desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

**Ha2:** no existe relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo de directivos y el desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

**Nivel de significancia:** 95%

**Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

**Tabla 8.** Comprobación de la relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo de directivos y el desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

Rho de Spearman		Calidad de vida:	
		dimensión apoyo de directivos	Desempeño
Calidad de vida: dimensión apoyo de directivos	Coefficiente de correlación	1,000	0,409
	p-valor	.	0,000
	n	106	106
Desempeño	Coefficiente de correlación	0,409	1,000
	p-valor	0,000	.
	n	106	106

Fuente: análisis inferencial de la escala de calidad de vida y desempeño

**Lectura del error:** 0,05

**Toma de decisión:**

En la Tabla 8, al relacionar las variables del estudio se observó un coeficiente de correlación Rho de Spearman=0,409 y un p-valor de 0,000. Estos valores indicaron que la calidad de vida laboral en la dimensión apoyo de directivos y el desempeño se relacionaban de manera directa, positiva, débil y significativa. Esto nos dio entender que, cuando la calidad de vida laboral en la dimensión apoyo de directivos era mejor, el desempeño también era mejor.

Por lo tanto, se pudo rechazar la hipótesis nula y se afirmó que “Existe relación entre la dimensión apoyo de directivos y el desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025”.

### Hipótesis 3

**Ho3:** existe relación entre calidad de vida en su dimensión motivación interna y el desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

**Ha3:** no existe relación entre calidad de vida en su dimensión motivación interna y el desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

**Nivel de significancia: 95%**

**Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

**Tabla 9.** Comprobación de la relación entre calidad de vida en su dimensión motivación interna y el desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.

Rho de Spearman		Calidad de vida:	
		dimensión motivación interna	Desempeño
Calidad de vida: dimensión motivación interna	Coefficiente de correlación	1,000	0,353
	p-valor	.	0,000
	n	106	106
Desempeño	Coefficiente de correlación	0,353	1,000
	p-valor	0,000	.
	n	106	106

Fuente: análisis inferencial de la escala de calidad de vida y desempeño

**Lectura del error: 0,05**

### Toma de decisión:

En la Tabla 8, al relacionar las variables del estudio se observó un coeficiente de correlación Rho de Spearman=0,353 y un p-valor de 0,000. Estos valores indicaron que la calidad de vida laboral en la dimensión motivación interna y el desempeño se relacionaban de manera directa, positiva,

débil y significativa. Esto nos dio entender que, cuando la calidad de vida laboral en la dimensión motivación interna era mejor, el desempeño también era mejor.

Por lo tanto, se pudo rechazar la hipótesis nula y se afirmó que “Existe relación entre dimensión motivación interna de CV y el desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025”.

#### **4.1.4 Discusión de los resultados**

El objetivo general del presente estudio fue el determinar la relación entre variables referente al personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz, al realizar las pruebas estadísticas se observa que el personal percibe un nivel medio de calidad de vida laboral (72,6%) y que la mayoría percibe un nivel alto de desempeño laboral (96,2%); es así que al relacionar las variables de estudio con el estadístico de correlación Rho de Spearman se obtiene una relación positiva media ( $r=0,372$ ) y significativa ( $p\text{-valor}=0,000$ ); que permite rechazar hipótesis nula, es decir que existe una relación significativa media entre ambas variables lo que me permite decir que cuando la calidad de vida profesional es mejor, también lo será el desempeño laboral percibido por el personal de laboratorio.

Estos resultados concuerdan con estudios realizados por Torres-Rosero et al. (20) quienes nos dice que la calidad de vida es determinante para la satisfacción laboral y el óptimo desempeño de los colaboradores en una organización. De igual manera, Horna y Lora (14), encontró en su estudio que el personal percibe un nivel medio de calidad de vida en cuanto a una percepción de nivel alto para el desempeño laboral.

En relación a la los objetivos específicos se evaluó la dimensión de apoyo de directivos con el desempeño laboral para el personal de laboratorio; así tenemos que más de la mitad de los encuestados percibe una calidad de vida media (62.3%) para apoyo de directivos, es así que el coeficiente de correlación Rho Spearman=0,409 y un p-valor de 0,000 indicando una relación directa, positiva, débil y significativa, por lo que se puede entender que cuando es alto la percepción de apoyo de directivos mejor será el desempeño de los trabajadores. Este hallazgo es consistente con los estudios de Lumbreras-Guzmán et al. (19) y Horna y Lora (14), quienes encontraron que una adecuada gestión directiva y el apoyo de los superiores impactan directamente en la calidad de vida laboral y, por ende, en el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, se observa que la percepción de un apoyo directivo insuficiente puede generar desmotivación y afectar negativamente la productividad del personal, como lo señalaron Aguilar y Alpaca (13), quienes identificaron que el nivel de desempeño laboral disminuye cuando los trabajadores perciben un bajo respaldo organizacional.

En relación a la dimensión de carga laboral en la calidad de vida con el desempeño laboral del personal de laboratorio, tenemos que en su mayoría de los encuestados percibe a carga laboral media (74.5%); es así que observó que Rho de Spearman= - 0,026 y un p-valor de 0,789. Estos valores indicaron que la carga laboral de CV y el desempeño no se relacionaban, porque el coeficiente era escaso o nulo, además de negativo y no significativo. Estos hallazgos concuerdan con los estudios de Travezaño (22) y Apaza et al. (23), quienes encontraron que, si bien la carga laboral influye en la percepción de la calidad de vida, su impacto en el desempeño laboral no es necesariamente directo o significativo. Travezaño (22) identificó que la carga laboral se percibe en un nivel medio, pero su relación con el desempeño laboral no fue determinante, ya que otros

factores como el apoyo directivo y la motivación tuvieron un mayor peso en la asociación entre calidad de vida y desempeño.

Asimismo, los hallazgos de Apaza et al. (23) mostraron que, aunque más del 40% en enfermeras encuestadas percibían una calidad de vida laboral regular en dimensiones como funcionamiento físico y vitalidad, mantenían un alto nivel de desempeño laboral, lo que sugiere que el impacto de la carga laboral sobre el desempeño puede verse mitigado por otros factores como el compromiso profesional y el bienestar emocional.

En cuanto a la dimensión motivación interna de CV con el desempeño del personal de laboratorio, presentaron una alta percepción de motivación interna (80.2%) es así que se observó Rho de Spearman = 0,353 y un p-valor= 0,000. Estos valores indicaron que la calidad de vida en la dimensión motivación interna y el desempeño se relacionaban de manera directa, positiva, débil y significativa. Esto nos dio entender que, cuando la calidad de vida en la dimensión motivación interna era mejor, el desempeño también era mejor. Estos resultados concuerdan con hallazgo de Horna y Lora (14), quienes encontraron que la motivación intrínseca del personal hospitalario se percibía en un nivel alto y tenía una relación significativa con el desempeño laboral. De manera similar, López-Martínez et al. (15) determinaron que la calidad de vida laboral repercute en el nivel de desempeño auto percibido de los médicos, con una relación positiva y significativa, lo que refuerza la importancia de la motivación interna como factor clave en el rendimiento profesional.

Asimismo, Apaza et al. (23) señalaron que más del 60% de los trabajadores evaluados tenían un buen estado emocional, lo que contribuía a mantener un alto nivel de desempeño en el trabajo.

Esto sugiere que la motivación interna, junto con el bienestar emocional, es un componente esencial para garantizar un desempeño óptimo en el ámbito laboral.

Los resultados obtenidos en la Tabla 4 muestran que la mayoría del personal de laboratorio presenta un desempeño alto en cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal. Esto sugiere que los trabajadores mantienen una fuerte orientación hacia el cumplimiento de sus responsabilidades, la colaboración con sus compañeros y el desarrollo profesional, lo que contribuye a la eficiencia y calidad del servicio prestado.

Estos hallazgos concuerdan con los estudios de López-Martínez et al. (15) y Torres-Rosero et al. (20), quienes identificaron que la calidad de vida laboral repercute significativamente en el desempeño, destacando la importancia de un entorno organizacional favorable para potenciar la productividad y el compromiso del personal. Por otro lado, Travezaño (22) y Aguilar y Alpaca (13) señalaron que el desempeño laboral no solo depende de factores individuales como la motivación o la disciplina, sino también de elementos organizacionales como el apoyo directivo y la carga laboral. En este sentido, si bien en este estudio el desempeño es alto, sería relevante analizar si existen otros factores que puedan influir en su sostenibilidad a largo plazo, como el estrés laboral o el reconocimiento institucional.

## CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

1. Se estableció que hay una relación entre calidad de vida laboral y el desempeño del personal de laboratorio, los resultados de correlación Rho de Spearman=0,372 y p-valor =0,000 indican una relación directa, positiva, débil pero significativa entre la calidad de vida y el desempeño del personal de laboratorio del HN PNP “LNS”, Lima 2025. Dado que el p-valor es menor a 0.05, se rechazó la hipótesis nula y se concluye que existe una relación entre ambas variables, sugiriendo que una mejor calidad de vida se asocia con un mejor desempeño del personal.
2. En cuanto a identificar la relación entre la dimensión carga laboral de CV con el desempeño laboral del personal de laboratorio, se obtuvo un coeficiente de correlación Spearman=-0,026 y un p-valor de 0,789 con lo que se concluye que la dimensión carga laboral de la variable CV y el desempeño no se relacionaban, porque el coeficiente era escaso o nulo, además de negativo y no significativo. Estos resultados refuerzan la idea de que la carga laboral, por sí sola, no es un predictor significativo del desempeño laboral, sino que su efecto puede estar condicionado por otros elementos como el apoyo institucional, la gestión directiva y la capacidad de adaptación de los trabajadores.
3. En cuanto a la identificar la relación entre la dimensión apoyo de directivos de CV y el desempeño del personal de laboratorio, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman=0,409 y un p-valor=0,000 con lo que se concluye calidad de vida en la dimensión apoyo de directivos y el desempeño se relacionaban de manera directa, positiva, débil pero significativa, dado que p-valor es menor a 0.05, se rechazó hipótesis nula y se

confirma la relación entre variables sugiriendo que a un mayor percepción de apoyo de directivos se asocia a un mejor desempeño del personal.

4. Por otro lado se identificó que existe una la relación entre la dimensión motivación interna de CV con el desempeño laboral del personal de laboratorio, mostrando un coeficiente de  $Rho=0.353$  con un p-valor de 0.000 lo que indica que existe una relación directa, positiva, débil pero significativa, sugiriendo que una mayor motivación interna se asocia con un mejor desempeño del personal; es así que se evidencia que al fortalecer la motivación interna a través de estrategias organizacionales, reconocimiento laboral y un ambiente de trabajo positivo puede generar mejoras significativas tanto en la calidad de vida laboral como en el desempeño del personal.

## **5.2 Recomendaciones**

1. Fortalecer estrategias para la mejora de la calidad de vida laboral: Dado que se identificó una relación directa, aunque débil, entre las variables, se recomienda que las instituciones implementar programas de bienestar laboral, que incluyan monitoreo del estado emocional, condiciones de trabajo y equilibrio entre vida personal y laboral, con el fin de potenciar el desempeño del personal.
2. Optimizar la gestión de la carga laboral: Considerando que la carga laboral no mostró una relación significativa con el desempeño, se sugiere revisar y mejorar la distribución de tareas mediante estrategias de rotación, contratación de personal adicional o implementación de tecnologías que optimicen los procesos, garantizando así una mejor percepción del entorno de trabajo y evitando el agotamiento laboral.

3. Fomentar la motivación interna del personal: Como la motivación interna mostró una relación positiva y significativa con el desempeño laboral, se recomienda que las instituciones promuevan incentivos como programas de reconocimiento, desarrollo de carrera, capacitaciones especializadas y un ambiente organizacional que valore y refuerce el compromiso de los trabajadores.
4. Mantener y fortalecer la cultura organizacional: Dado que el personal de laboratorio presenta altos niveles de cooperación, disciplina y superación personal, se recomienda continuar promoviendo estos valores a través de estrategias de liderazgo participativo, actividades de integración y capacitaciones orientadas a la consolidación del trabajo en equipo y la ética profesional.

## REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud (OMS). Salud de los trabajadores: Plan de acción mundial. La 60ª Asamblea Mundial de la Salud. WHA 60.26(6) OMS. [Internet]. Ginebra. 2007. [Consultado 28 junio de 2023]. Disponible en: [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA60/A60\\_R26-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA60/A60_R26-sp.pdf)
2. Organización Mundial del Trabajo (OIT). La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. [Internet] Ginebra; 2021 [Consultado 2024 julio 2]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>.
3. Ángel-Salazar EM, Fernández-Acosta CA, Santes-Bastián M., Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*. 2020; 17(3), 273-283. [Consultado 01 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
4. Godoy-Olave, J. Salud Oral: pilar de la calidad de vida olvidado en lineamientos ministeriales Chilenos de Cuidados Paliativos. *International journal of interdisciplinary dentistry*. 2025; 18(1), 8-9. [Consultado 01 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/s2452-55882025000100008>
5. Henríquez-Figueroa SC, Cerda B, Vargas P. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 2022; 38(3). [Consultado 01 de enero de 2025]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-)

6. Cabrera-Izquierdo U, Rojas-Burga K. Calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del Centro José Olaya, Chiclayo. [Tesis para obtener optar el Título Profesional de licenciada en enfermería]. Universidad Señor de Sipán; 2021. Disponible en:  
[Consultado el 31 enero 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/13512>
7. García-Herrero S, Mariscal M, Gutiérrez J, Ritzel D. Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura conceptual y metodológica. *Revista Española de Salud Pública*, 95, [Internet]. 2021;10(10)14. [Consultado el 31 enero 2025]. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html>
8. Granados I. Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. [Internet]. 2011; 14(2),271-276. [Consultado 28 junio 2023]. Disponible en:  
[https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v14\\_n2/pdf/a14v14n2.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v14_n2/pdf/a14v14n2.pdf)
9. Meza E, Fretel N, Lema F, Castro C, Canchari Y, Velásquez L. Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. *Revista de Investigación en Salud VIVE*. [Internet]. 2023;6(16),129-139. [ Consultado 20 marzo 2025]. Disponible en: <https://revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/287>
10. Espinoza, J. Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021. [Tesis para obtener optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Gestión del Bienestar Social]. Universidad Nacional Federico Villarreal; 2021. Disponible en:  
[https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/9249/TESIS\\_ESPINOZA\\_RIVERA\\_JENNY\\_HELLY.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/9249/TESIS_ESPINOZA_RIVERA_JENNY_HELLY.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

11. López, A. Impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en empresas de Lima. *Revista Tecnológica-espól*. [Internet]. 2023(36), ISSN 0257-1749. [Consultado 20 marzo 2025]. Disponible en: [https://rte.espól.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/1144?utm\\_source=chatgpt.co](https://rte.espól.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/1144?utm_source=chatgpt.co)
12. Aguilar D, Alpaca F. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020. [Tesis para optar el título de profesional de; licenciada en enfermería]. Universidad interamericana para el desarrollo; Lima; 2021. Disponible en: [http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117\\_43248442\\_T%20T117\\_43739383\\_T.pdf](http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf)
13. Horna M, Lora M. Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid - 19. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Universidad Cesar Vallejo. Perú- Lima; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72099/Horna\\_VM-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72099/Horna_VM-SD.pdf)
14. López-Martínez BE, Aragón-Castillo JM, 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(2),316–25. [Consultado 16 junio 2023]. Disponible: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000200316](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316)
15. Carhuaricra-Amaro FJ, Tejeda-Ramos FD, Alania-Atoc JB, Meza-García CL, Ramírez-Arellano MA. Experiencia del empleado y productividad laboral en establecimientos del

- sector restaurantes en contexto de Covid-19. *Revista Pakamuros*, [Internet]. 2023; 11(1), 131-143. Disponible en: <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/217>
16. Bazalar J, Choquehuanca W. Clima organizacional y satisfacción laboral en la Universidad Nacional del Callao." *Revista de Investigación en Educación*, [Internet]. 2020; 14(27), e555 [Consultado 29 junio 2024]; Disponible en: <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
  17. Canova-Barrios C, Oviedo-Santamaría P. Calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de unidades de cuidados intensivo. *Revista Enfermería Intensiva* [Internet]. 2021;32(4),181-188. [Consultado el 7 noviembre de 2023]. Disponible: <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2020.11.002>.
  18. Lumbreras-Guzmán M, Hernández-Vicente IA, Méndez-Hernández P, Dosamantes-Carrasco LD, Cervantes-Rodríguez M, García-Elizalde A. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Rev Salud Publica Mex*. 2020;62(1):87–95.
  19. Torres-Rosero E, Angulo-Lara M, Quisaguano-Calo M, Chasin-Arroyo Z, Raptis-Estupiñan K., Quiñones-Guagua C, Reina-Tello M. La evaluación de desempeño y sus efectos en la calidad de vida laboral del trabajador. *Ibero-American Journal of Education & Society Research*, [Internet].2023;3(1). [Consultado 07 noviembre 2023] Disponible: <https://doi.org/10.56183/iberoeds.v3i1.618>.
  20. Parra-Giordano D, Quijada D, Grau P, Pinto-Galleguillos D. Calidad de Vida Laboral y Proceso de Trabajo de las Enfermeras Auxiliares. *Revista internacional de investigación y desarrollo Salud Publica*. [Internet]. 2022;19(11). [Consultado 07 noviembre 2023] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19116415>

21. Travezaño, S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús maría-cuarto trimestre 2020. [Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Enfermería]. Universidad Autónoma de Ica ;2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1000/1/Samantha%20Brigit%20Travezaño%20Aguilar.pdf>
22. Apaza G, Curri M, Mayhuiri E. Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras en tiempos de Covid-19 en el Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021. [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Juliaca: Universidad Peruana Unión; 2022. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6184/Gina\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6184/Gina_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
23. Alves D, Cirera Y, Carlos A. Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. Revista invenio [Internet]. 2013;16(30),145-163. [Consultado 02 julio 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>.
24. Bustamante M, Álvarez A, Villalobos M, Lucero, M. Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. Información tecnológica. [internet]. 2020; 31(3),65-74. [Consultado 07 noviembre 2023]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>.
25. Albasi S. Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de salud. Universidad de San Luis, Argentina. Alternativas en Psicología. [internet]. 2023;17(28),8-19. [Consultado en 27 de octubre de 2023], Disponible en: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-339X2013000100001&lng=pt&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2013000100001&lng=pt&tlng=es).

26. Cabezas, C. Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada*. [Internet] 1998;(5),491-492. [Consultado en 07 de noviembre de 2023], Disponible en: <https://fmc.es/es-sindrome-desgaste-profesional-estres-laboral-articulo-4766>
27. Casas J, Repullo J, Lorenzo S, Cañas Juan. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*. [Internet] 2002; 6(23),143-160. [Consultado en 07 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/237316492>
28. González JA, Pérez ML. "Calidad de vida laboral en personal sanitario de hospitales públicos del sur del Ecuador." *Revista Ecuatoriana de Psicología*. [Internet]. 2022;39(1),45-58. [Consultado en 20 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://epsir.net/index.php/epsir/article/view/1607>
29. Verdugo M, Scharlock R, Gomez L. El modelo de la calidad de vida y apoyos: la unión tras veinticinco años de caminos paralelos. Ediciones Universidad de Salamanca. [Internet] 2021; 52 (3). [Consultado en 07 de noviembre de 2023]. Disponible: <https://doi.org/10.14201/scero202152392>.
30. Navarro, J. Estilos de aprendizaje y la motivación intrínseca en los estudiantes del ciclo -II de la maestría en educación con mención en docencia e investigación universitaria de la USMP, Lima, 2020. [Tesis para optar por el grado académico de maestro en educación con mención en docencia e investigación universitaria]. Universidad UMSP. Lima, 2022. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9680/navarro\\_chjc.pdf?sequence=1](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9680/navarro_chjc.pdf?sequence=1)

31. Tamayo, L. La evaluación de desempeño: Una relación entre la teoría y el sentido de los trabajadores evaluados. [Trabajo para optar el título de Magister en Gestión Humana]. Universidad de Antioquia, facultad de ciencias económicas, Medellín, Colombia. 2020. Disponible en: [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/25686/1/GilLaura\\_2021\\_EvaluacionDe sempeñoTrabajadores.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/25686/1/GilLaura_2021_EvaluacionDe%20sempe%C3%B1oTrabajadores.pdf)
32. Toro F, Londoño M, Sanín A, Valencia M. Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. Revista Interamericana de Psicología ocupacional. 2010;29(2),95-137. [Consultado en 07 de noviembre de 2023], Disponible en: <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/106>
33. Locke E, Latham G. ¿Qué debemos hacer con la teoría de la motivación? Seis recomendaciones para el siglo XXI. Revisión de la Academia de Gestión. [Internet]. 2004; 29(3),388-403. [Consultado en 07 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/20159050>
34. López-Contreras J. Factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en una IPS de primer nivel en el municipio de Candelaria Valle del Cauca: un análisis para el primer semestre del 2023. Journal of Economic and Social Science Research. 2024; 4(2), 114–139.
35. Chiavenato I. Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones. Instituto tecnológico y de estudios superiores de Monterrey, 3era ed. México. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. 2009. 441 Pag. [Consultado el 25 de febrero del 2025]. Disponible en:

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf)

36. Heredia-Quito M, Narvaez-Zurita C. La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 2021; 6(12),213-241. [Consultado en 07 de noviembre de 2023]. Disponible: La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud (redalyc.org)
37. Aliaga I, Minaya Z. La cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral: revisión aplicada. [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Universidad de Lima, 2023. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12724/18175>
38. López G, Lemus E, Valcárcel N, Torres O. La superación profesional en salud como modalidad de la educación de posgrado. *Revista Edumecentro*. [Internet]. 2019;11(1),202-217. [Consultado en 29 de octubre de 2023]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-28742019000100202&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742019000100202&lng=es&tlng=es)
39. Quero, M. Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Red de revistas Científicas de América Latina, el caribe, España y Portugal*. [Internet]. 2010; (12):2. [Consultado el 08 de marzo del 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
40. Del Canto E , Silva A. Metodología cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)* [Internet]. 2013; III (141):25-34. [Consultado el 06 de febrero del 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15329875002>

41. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. [Internet]. 6<sup>ta</sup> ed. (Vol. 4). Ciudad de México: Mc Graw Hill; 2014. [Consultado el 25 de febrero del 2024]. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view>
42. Ramírez F. , Zwerg-Villegas A. Metodología de la investigación: más que una receta. AD-minister [Internet]. 2012; (20):91-111. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322327350004>
43. López I. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. [Tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Universidad Cesar Vallejo; Lima, 2018 Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez\\_MIMG.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG.pdf)
44. Rodas M. Gestión del Talento humano en el desempeño del personal de salud del hospital de Rehabilitación del Callao, 2019. [Tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión Salud Publica]. Lima, Universidad Cesar Vallejo; 2019 Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36534/Rodas\\_LMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36534/Rodas_LMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
45. Hernández R, Fernández C, Batista P. Metodología de la investigación (6.a ed.). Ciudad de México: Mc Graw Hill Education; 2014. [Consultado el 08 de marzo del 2024] Disponible en: <https://archive.org/details/hernandezetal.metodologiadelainvestigacion/page/n3/mode/1up>

46. Moreno L, González R. Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. *Anales de Pediatría*, [Internet]. 2013. 99(3), 195-202. [Consultado el 22 de febrero del 2025].  
Disponible en: file:///C:/Users/brend/Downloads/S1695403323001467.pdf
47. Martínez R, Tuya L, Martínez M, Pérez A, Cánovas AM. El Coeficiente de Correlación de los Rangos De Spearman Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. [Internet]. (2009). 8 (2) [Consultado el 24 de marzo del 2025]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es).

# **ANEXOS**

## Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### “Calidad de vida laboral y desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz, Lima 2024”

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
General: ¿Cuál es la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del personal de laboratorio del Hospital Nacional PNP Luis Nicasio Sáenz, 2025?	Determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del personal de laboratorio del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2025.	Existe una relación directa entre Calidad de vida y desempeño laboral del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.	Calidad de vida: - Carga de Trabajo - Apoyo directivo - Motivación interna.	Tipo: Investigación Cuantitativa. Diseño: Investigación Observacional, transversal y correlacional.
1. ¿Cuál es la relación entre dimensión apoyo de directivos de la calidad de vida y desempeño del personal del laboratorio del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2025?	1. Identificar la relación entre la dimensión apoyo de directivo de la calidad de vida con el desempeño laboral del personal de laboratorio.	1.Existe una relación directa entre Apoyo de directivos y desempeño laboral del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.	Desempeño laboral: -Cooperación y trabajo en equipo. - Disciplina laboral - Superación personal	Población: La población está delimitada al personal que labora en el área de laboratorio clínico, compuesta por 154 empleados  Criterios de inclusión: Profesionales con especialidad en laboratorio clínico como residentes, personal nombrado y personal CAS. Criterios de exclusión: Profesionales de otras especialidades no relacionadas con la especialidad laboratorio clínico y con una antigüedad menor a 6 meses.
2. ¿Cuál es la relación entre dimensión carga de laboral de la calidad de vida y desempeño laboral del personal del laboratorio del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2025?	2.Identificar la relación entre la dimensión carga laboral de la calidad de vida con el desempeño laboral del personal de laboratorio.	2. Existe una relación directa entre carga de trabajo y desempeño laboral del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.		
3. ¿Cuál es la relación entre dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida y desempeño laboral del personal del laboratorio del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2025?	3.Identificar la relación entre la dimensión motivación interna de la calidad de vida de con el desempeño laboral del personal de laboratorio.	3.Existe una relación directa entre motivación interna y desempeño laboral del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2025.		

Cuadro de elaboración propia, basado en la Guía de elaboración de la tesis proporcionado por la Universidad.

## **Anexo 2: INSTRUMENTOS**

### **Calidad de vida y desempeño del personal de laboratorio en el Hospital Nacional Luis**

**Nicasio Sáenz, Lima 2025**

Estimado(a) Sr, Sra., Srta.:

Le entregamos un cuestionario cuyo objetivo es determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del personal de laboratorio. Es aplicado por Brenda Noemi Nureña Velásquez, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Maestro en Gestión en Salud.

Es de suma importancia contar con sus respuestas ya que eso permitirá obtener los datos verídicos sobre su perspectiva de calidad de vida y desempeño laboral en su centro de labores. La información obtenida servirá solo para fines investigativos. El cuestionario será totalmente anónimo y confidencial. Completarla le llevará alrededor de 10 a 15 minutos. Además, se le está alcanzando otro documento (CONSENTIMIENTO INFORMADO/ASENTIMIENTO) en el cual usted debe plasmar su aceptación de participar en el estudio.

Esta encuesta es completamente VOLUNTARIA y CONFIDENCIAL. Sus datos se colocarán en un registro ANÓNIMO. Toda la información que usted manifieste en el cuestionario se encuentra protegida por la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Agradezco anticipadamente su participación.

Ante cualquier consulta, puede comunicarse con:

**Brenda Noemi Nureña Velásquez**

**Bnuve89@gmail.com**

## **INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO**

Este consta de preguntas sobre sus datos básicos y 38 preguntas sobre el estudio en sí. Por favor, lea con paciencia cada una de ellas y tómese el tiempo para contestarlas todas (ES IMPORTANTE QUE CONTESTE TODAS; si no desea contestar alguna, por favor escriba al lado el motivo).

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X el casillero que mejor representa su respuesta.

Ante una duda, puede consultarla con el encuestador (la persona quien le entregó el cuestionario).

**RECUERDE: NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, SÓLO INTERESA SU OPINIÓN. (solo para encuestas)**

**Profesión o especialidad:**

**Edad:**

**Servicio / departamento en el que labora:**

**Condición laboral:**

- Nombrado
- CAS
- Terceros
- Practicas
- Residente

**Tiempo que llevo laborando en el Hospital:**

- Menos de 6 meses
- Entre 6 meses a 1 año
- Mas de 1 año

## INTRUMENTO 1

### Cuestionario de calidad de vida profesional (Martin, 2004; adaptado por Travezaño, 2020)

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de la calidad de vida laboral. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. Teniendo en cuenta que las respuestas son anónimas serán mantenidas en confiabilidad. Responda las alternativas según corresponda y marque con una “X”:

Nunca [1]      Casi nunca [2]      No siempre [3]      Casi siempre [4]      Siempre [5]

Nº	DIMENSIONES/Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 1: CARGA LABORAL</b>						
1	Considera que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas					
2	Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, las de lo normal					
3	Mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores					
4	Mantengo un ritmo de trabajo sostenido					
5	Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo					
6	Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes					
7	Ver sufrir al paciente por su enfermedad repercute en mi salud.					
8	Estoy expuesto (a) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzocortantes					
9	Miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo					
<b>DIMENSION 2: APOYO DIRECTIVO</b>						
10	Posibilidad de ascender en mi trabajo					
11	La remuneración que percibe es acorde a su trabajo					
12	Recibo algún incentivo por mi labor					
13	En mi trabajo estoy en contantemente capacitaciones para la mejoría de las tareas					
14	Considera que las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo					
15	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo.					
16	Posibilidad de expresar lo que siento y pienso.					
17	Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno.					
18	Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno.					
19	Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores.					
<b>DIMENSION 3: MOTIVACION INTERNA</b>						
20	Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades.					
21	Me siento satisfecho (a) con mi trabajo.					
22	Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo.					

## INSTRUMENTO 2

### Cuestionario de Desempeño laboral (Del Castillo, 2017; adaptado por Rodas, 2019)

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de la calidad de vida laboral. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. Teniendo en cuenta que las respuestas son anónimas serán mantenidas en confiabilidad. Responda las alternativas según corresponda y marque con una “X”:

Nunca [1]      Casi nunca [2]      No siempre [3]      Casi siempre [4]      Siempre [5]

ITEM	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 1: COOPERACION Y TRABAJO EN EQUIPO</b>						
1	Cree usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas programadas cuando realiza el trabajo en equipo.					
2	Considera usted que comparte sus conocimientos y/o experiencias adquiridas con los compañeros de trabajo.					
3	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la institución.					
4	Cree usted que muestra su espíritu de compromiso y colaboración para el objetivo trazado cuando integra un equipo de trabajo.					
5	Considera usted que ofrece su apoyo en los diferentes eventos o actividades para mejoras de la Institución.					
6	Cree que usted que apoya en la ejecución de nuevos proyectos de la Institución para mejorar la atención de la población.					
<b>DIMENSION 2: DISCIPLINA LABORAL</b>						
7	Cree que usted cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.					
8	Considera usted que maneja adecuadamente los protocolos establecidos y el tiempo establecido para realizar las tareas programadas.					
9	Considera usted que alcanza las metas trazadas en las labores que realiza en la institución.					
10	Considera usted que cumple con los objetivos establecidas por su área.					
<b>DIMENSION 3: SUPERACION PERSONAL</b>						
11	Cree usted que el área donde labora desempeña los fines trazados de la institución con la sociedad.					
12	Cree usted que la formación profesional que posee ayuda a mejorar el funcionamiento y bienestar del área.					
13	Considera usted que realiza propuestas de mejoras en el área que trabaja en base a sus conocimientos.					
14	Considera usted que tiene bien organizado su lugar de trabajo para la adecuada realización de sus funciones.					
15	Considera usted que efectúa constantes cursos de actualización, capacitaciones, diplomados, etc.					
16	Cree usted que las relaciones personales son buenas con sus compañeros de trabajo y sus superiores.					

### Anexo 3: VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: .....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de la Salud requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para el desarrollo de mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión en Salud. El título nombre de mi proyecto de investigación es “Calidad de vida y desempeño laboral del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz, Lima 2025” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión de la Salud.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

---

Brenda Noemi NUREÑA VELASQUEZ

DNI: 45632043

**JUECES EXPERTOS: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL  
INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL**

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertenece <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Variable 1: Calidad de vida</b>								
<b>DIMENSION 1: CARGA LABORAL</b>								
1	Considera que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas							
2	Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, las de lo normal							
3	Mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores							
4	Mantengo un ritmo de trabajo sostenido							
5	Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo							
6	Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes							
7	Ver sufrir al paciente por su enfermedad repercute en mi salud.							
8	Estoy expuesto (a) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzocortantes							
9	Miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo							
<b>DIMENSION 2: APOYO DIRECTIVO</b>								
10	Posibilidad de ascender en mi trabajo							
11	La remuneración que percibe es acorde a su trabajo							
12	Recibo algún incentivo por mi labor							
13	En mi trabajo estoy en constantemente capacitaciones para la mejoría de las tareas							
14	Considera que las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo							
15	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo.							
16	Posibilidad de expresar lo que siento y pienso.							
17	Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno.							
18	Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno.							
19	Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores.							
<b>DIMENSION 3: MOTIVACION INTERNA</b>								
20	Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades.							
21	Me siento satisfecho (a) con mi trabajo.							
22	Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo.							

**Observación (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr /Mg \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_ Correo institucional: \_\_\_\_\_

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2024.

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante

## JUECES EXPERTOS: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

ITEM	DIMENSIONES	Pertenece <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: COOPERACION Y TRABAJO EN EQUIPO</b>							
1	Cree usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas programadas cuando realiza el trabajo en equipo.							
2	Considera usted que comparte sus conocimientos y/o experiencias adquiridas con los compañeros de trabajo.							
3	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la institución.							
4	Cree usted que muestra su espíritu de compromiso y colaboración para el objetivo trazado cuando integra un equipo de trabajo.							
5	Considera usted que ofrece su apoyo en los diferentes eventos o actividades para mejoras de la Institución.							
6	Cree que usted que apoya en la ejecución de nuevos proyectos de la Institución para mejorar la atención de la población.							
	<b>DIMENSION 2: DISCIPLINA LABORAL</b>							
7	Cree que usted cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.							
8	Considera usted que maneja adecuadamente los protocolos establecidos y el tiempo establecido para realizar las tareas programadas.							

9	Considera usted que alcanza las metas trazadas en las labores que realiza en la institución.							
10	Considera usted que cumple con los objetivos establecidas por su área.							
<b>DIMENSION 3: SUPERACION PERSONAL</b>								
11	Cree usted que el área donde labora desempeña los fines trazados de la institución con la sociedad.							
12	Cree usted que la formación profesional que posee ayuda a mejorar el funcionamiento y bienestar del área.							
13	Considera usted que realiza propuestas de mejoras en el área que trabaja en base a sus conocimientos.							
14	Considera usted que tiene bien organizado su lugar de trabajo para la adecuada realización de sus funciones.							
15	Considera usted que efectúa constantes cursos de actualización, capacitaciones, diplomados, etc.							
16	Cree usted que las relaciones personales son buenas con sus compañeros de trabajo y sus superiores.							

**Observación (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable ( ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del Juez validador. Dr /Mg** \_\_\_\_\_

**DNI:** \_\_\_\_\_ **Correo institucional:** \_\_\_\_\_

**Especialidad del validador:** \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2024

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Mariela del Carmen Bazán Castillo

**DNI:** 43197119

**Especialidad del validador:**

Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de la Salud

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Martes, 04 de junio del 2024.



---

**Mariela del Carmen Bazán Castillo**  
Firma Del Experto Informante

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Claudia Mabel Gamarra Gonzales

**DNI:** 45960654

**Especialidad del validador:**

Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de la Salud.

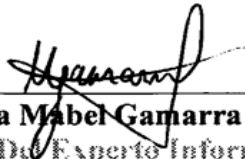
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Martes, 04 de junio del 2024.



---

**Claudia Mabel Gamarra Gonzales**  
Firma Del Experto Informante

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Carlos Alberto TORRES PARIONA

**DNI:** 09649575

**Especialidad del validador:**

Maestro en Gerencia de los servicios de Salud.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Sábado, 15 de junio del 2024.



.....  
OS - 353624  
Carlos Alberto TORRES PARIONA  
COMANDANTE S PNP  
MÉDICO UROLOGO - HN PNP LNS  
CMP 48851 RNE 28074

---

**Carlos Alberto TORRES PARIONA**

Firma Del Experto Informante

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Ayme Lourdes Espinoza Chama

**DNI:** 41829446

**Especialidad del validador:**

Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de Salud.

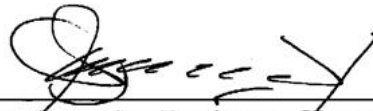
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Miércoles, 05 de junio del 2024.



---

**Ayme Lourdes Espinoza Chama**  
Firma Del Experto Informante

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Miriam Segundina CORONEL CRISTOBAL

**DNI:** 41217561

**Especialidad del validador:**

Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia en Salud.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Miércoles, 12 de junio del 2024.



---

**Miriam Segundina CORONEL CRISTOBAL**

Firma Del Experto Informante

### Fiabilidad de Juicio de expertos: Estadístico de prueba binomial

<b>Crterios</b>	<b>p.valor</b>	<b>Decisión</b>
Pertenencia <sup>1</sup>	0.03125	Jueces de Acuerdo
Relevancia <sup>2</sup>	0.03125	Jueces de Acuerdo
Claridad <sup>3</sup>	0.03125	Jueces de Acuerdo

$\text{Alfa}=0.05 \leq \text{P.valor Ho}$

$\text{P.valor} \leq 0.05 \text{ H1}$

#### **Anexo 4: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

Para el cálculo de la confiabilidad de los instrumentos se aplicó la fórmula del coeficiente Alfa de

Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

##### **Para Instrumento I**

Donde:

K= 26 es el número de ítems del instrumento.

$\Sigma S_i^2 = 12.5$  representa la suma de las varianzas individuales.

$\Sigma S_T^2 = 50.1$  es la varianza total del instrumento.

Sustituyendo tenemos:

$$\alpha = \frac{26}{25} \left( 1 - \frac{12.5}{50.1} \right) = 1.04 \times 0.7505 = 0.777$$

##### **Para Instrumento II**

Donde:

K= 20 es el número de ítems del instrumento.

$\Sigma S_i^2 = 13.0$  representa la suma de las varianzas individuales.

$\Sigma S_T^2 = 47.3$  es la varianza total del instrumento.

Sustituyendo tenemos:

$$\alpha = \frac{20}{19} \left( 1 - \frac{13.0}{47.3} \right) = 1.0526 \times 0.7252 = 0.752$$

## Anexo 5: APROBACIÓN DE COMITÉ DE ETICA



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 11 de febrero de 2024

Investigador(a)  
**Brenda Noemi Nurena Velásquez**  
**Roció Victoria Hermoza Moquillaza**  
**Exp. N°:0210-2025**

---

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) evaluó y **APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “**Calidad de vida y desempeño del personal de laboratorio en el Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz, Lima 2025.**” con fecha 10/02/2025

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Brenda Noemi Nurena Velásquez y Sr(a) Roció Victoria Hermoza Moquillaza.

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años (24 meses)** a partir de la emisión de este documento.
2. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega  
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica  
UPNW



## **Anexo 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTOS DE INVESTIGACION**

Título de proyecto de investigación: “Calidad de vida laboral y desempeño del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz, lima 2025”, que es realizada por Brenda Nureña Velásquez. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

#### **I. INFORMACION:**

**El propósito de estudio:** Determinar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de laboratorio del Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz; su ejecución ayudara a comprender qué aspectos de la calidad de vida tienen un impacto significativo en el desempeño laboral, permitiendo la identificación de áreas críticas que requieren atención y proveerá datos que pueden ser utilizados para desarrollar políticas y prácticas organizacionales que promuevan un entorno de trabajo más saludable y eficiente.

**Duración del estudio (meses):** 4 meses

**Nº esperado de participantes:** 106 profesionales del área de laboratorio.

**Criterios de inclusión:** Profesionales con especialidad en laboratorio Clínico que realizan labor asistencial, residentes, personal nombrado y personal CAS, pertenecientes al Dpto. de Patología Clínica con mínimo 6 meses de antigüedad.

**Criterios de exclusión:** Profesionales de otras especialidades no relacionadas con la especialidad laboratorio clínico y con una antigüedad menor a 6 meses.

**Costos e incentivos:** Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:** Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

**Derechos del paciente:** La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

**Preguntas/Contacto:** Puede comunicarse con el Investigador Principal (Detallar el nombre, número de teléfono y correo electrónico del investigador principal).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio,

Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: [comité.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comité.etica@uwiener.edu.pe)

## **II. DELCARACION DEL CONSENTIMIENTO**

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio.

Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es

voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Jesús María, ..... de ..... 2025.

\_\_\_\_\_ (Firma) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (Firma) \_\_\_\_\_

Nombre participante:

Nombre investigador:

DNI:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Fecha: (dd/mm/aaaa)

## Anexo 7: APROBACION DE LA INSTITUCION PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.



REF.: Expediente Administrativo con HT SIGE MIN N°20250148924 de 18FEB25, relacionado a la autorización solicitada por la CAP SPNP Brenda Noemi NUREÑA VELASQUEZ, para realizar proyecto de investigación de tesis en el Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz".

### **DECRETO N° 073 - 2025-COMOPPOL/DIRSAPOL/SEC-OFAD-AREGEPSP.EI**

Visto el expediente administrativo de la referencia, relacionado a la solicitud presentada por la CAP SPNP Brenda Noemi NUREÑA VELASQUEZ, egresada de la Maestría de Gestión en Salud-Universidad Norbert Wiener quien peticiona autorización para realizar proyecto de investigación de tesis, **PASE** al señor **General S PNP Ricardo Jesús TINOCO TEJADA - Director del Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz"**, con la finalidad de comunicarle que esta Dirección **AUTORIZA** a la CAP SPNP Brenda Noemi NUREÑA VELASQUEZ, realizar el proyecto de investigación de tesis titulado "**CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LABORATORIO EN EL HOSPITAL NACIONAL LUIS NICASIO SÁENZ, LIMA 2025**", sin costo para el Estado, con fines académicos, a través de la Universidad Norbert Wiener, y tenga a bien disponer por quien corresponda, se brinden las facilidades necesarias para la aplicación de instrumentos de investigación; asimismo, la Unidad de Docencia y Capacitación del HN PNP "LNS", dispondrá la supervisión y monitoreo de dicha actividad, informando de su resultado, debiendo comunicar a la Oficial SPNP, en mención, que deberá presentar a dicha Unidad una copia del estudio realizado al término de su investigación.

Miraflores, 26 MAR. 2025

JAVR/PJPM  
rjfc.



OS-287529  
Jorge Alberto VILLACORTA RUIZ  
GENERAL S. PNP  
DIRECTOR DE SANIDAD POLICIAL

## Anexo 8: REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN.






### 17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

#### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

#### Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

#### Marcas de integridad

##### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



## Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	5%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2023-02-21	1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Internet	repositorio.autonomaica.edu.pe	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2023-12-29	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-20	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-07-06	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-02	<1%
10	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	<1%




# 17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	5%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2023-02-21	1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2023-12-29	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-20	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-07-06	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-02	<1%
10	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	<1%