



Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú

Quality of work life and staff performance in a Maternal and Child Hospital of Perú

Qualidade de vida no trabalho e desempenho do pessoal em um Hospital Materno-Infantil do Perú

ARTÍCULO ORIGINAL



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.212>

Edson Mijaíl Meza Espinoza¹

edson.meza@udh.edu.pe

Fabián Fabricio Lema Rivera³

flema@unah.edu.pe

Yoselyn Erika Canchari Fierro⁴

ycanchari@unaat.edu.pe

Nicolás Magno Fretel Quiroz²

nicolasfretel@unat.edu.pe

Cesar Raúl Castro Galarza⁴

ccastro@unaat.edu.pe

Libia Rocio Velasquez Bernal⁵

rochivb@hotmail.com

¹Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú

²Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja. Huancavelica, Perú

³Universidad Nacional Autónoma de Huanta. Huanta-Ayacucho, Perú

⁴Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma. Tarma, Perú

⁵Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Puerto Maldonado, Perú

Artículo recibido el 30 de diciembre 2022 / Aceptado el 3 de febrero 2023 / Publicado el 14 de febrero 2023

RESUMEN

En los años 70, desarrollaron el término calidad de vida laboral, sin embargo, no se pudo reducir el riesgo de exposición a situaciones peligrosas en el trabajo, por lo que fue necesario perfeccionar el entorno laboral. El empleo es fundamental para la vida y la sociedad, porque la mayoría de nuestro tiempo es absorbido por las acciones laborales; la calidad de vida laboral es fundamental para la satisfacción y sobre todo para el desempeño en el trabajo. **Objetivo.** Determinar la relación entre calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia en el Hospital Materno Infantil "Carlos Showing Ferrari, Amarilis - Huánuco, 2021. **Materiales y método.** Estudio de enfoque cuantitativo, tipo prospectivo, observacional, transversal y de nivel relacional. Con una población de 161 y una muestra de 114 elementos. La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron: cuestionario de calidad laboral GOHISALO modificado y un cuestionario de desempeño. **Resultados.** El 54.4% tienen regular calidad de vida laboral, el 38.6 % alta calidad de vida laboral y el 7% baja calidad de vida laboral. Respecto al desempeño, el 53.5% presentó regular desempeño, el 40.4% buen desempeño y el 6.1% deficiente desempeño. En cuanto a la relación entre calidad de vida laboral y desempeño, el 27.2% reportaron alta calidad de vida laboral y buen desempeño; 3.5% tuvieron deficiente calidad de vida y deficiente desempeño. **Conclusiones.** Existe relación entre calidad de vida laboral y desempeño ($X^2: 55,750, p=0.000$), con un nivel asociación moderado (V de Cramer=0.494).

Palabras clave: Calidad Vida; Desempeño laboral; Hospital Materno Infantil; Personal de Salud

ABSTRACT

In the 1970s, they developed the term quality of work life, however, it was not possible to reduce the risk of exposure to hazardous situations at work, so it was necessary to improve the work environment. Employment is fundamental to life and society, because most of our time is absorbed by work actions; quality of work life is fundamental to satisfaction and specially to job performance. **Objective.** To determine the relationship between quality of work life and performance of health personnel in times of pandemic in the Maternal and Child Hospital "Carlos Showing Ferrari, Amarilis - Huánuco, 2021. **Materials and Method.** A quantitative, prospective, observational, cross-sectional and relational study. With a population of 161 and a sample of 114 elements. The technique was the survey and the instruments were: modified GOHISALO work quality questionnaire and a performance questionnaire. **Results.** 54.4% have a regular quality of work life, 38.6% have a high quality of work life and 7% have a low quality of work life. Regarding performance, 53.5% presented fair performance, 40.4% good performance and 6.1% poor performance. Regarding the relationship between quality of work life and performance, 27.2% reported high quality of work life and good performance; 3.5% had poor quality of life and poor performance. **Conclusions.** There is a relationship between quality of work life and performance ($X^2: 55.750, p=0.000$), with a moderate level of association (Cramer's $V=0.494$).

Key words: Quality of life; Work performance; Maternal and Child Hospital; Health Personnel

RESUMO

Na década de 1970, o termo qualidade de vida no trabalho foi desenvolvido; no entanto, não era possível reduzir o risco de exposição a situações perigosas no trabalho, portanto, era necessário melhorar o ambiente de trabalho. O emprego é fundamental para a vida e a sociedade, pois a maior parte de nosso tempo é absorvida por ações de trabalho; a qualidade de vida no trabalho é fundamental para a satisfação no trabalho e, acima de tudo, para o desempenho no trabalho. **Objetivo.** Determinar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o desempenho do pessoal de saúde em tempos de pandemia no Hospital Materno-Infantil "Carlos Showing Ferrari, Amarilis - Huánuco, 2021. **Materiais e método.** Estudo quantitativo, prospectivo, observacional, transversal e relacional. Com uma população de 161 e uma amostra de 114 elementos. A técnica foi a pesquisa e os instrumentos foram: questionário de qualidade de trabalho GOHISALO modificado e um questionário de desempenho. **Resultados.** 54,4% têm uma qualidade de vida no trabalho razoável, 38,6% têm uma qualidade de vida no trabalho elevada e 7% têm uma qualidade de vida no trabalho baixa. Com relação ao desempenho, 53,5% apresentaram desempenho razoável, 40,4% bom desempenho e 6,1% desempenho ruim. Quanto à relação entre qualidade de vida no trabalho e desempenho, 27,2% relataram alta qualidade de vida no trabalho e bom desempenho; 3,5% apresentaram qualidade de vida ruim e desempenho ruim. **Conclusões.** Existe uma relação entre a qualidade de vida no trabalho e o desempenho ($X^2: 55,750, p = 0,000$), com um nível moderado de associação (V de Cramer = 0,494).

Palavras-chave: Qualidade de vida; Desempenho no trabalho; Hospital materno-infantil; Pessoal de Saúde

INTRODUCCIÓN

Son diversos aspectos los que afectan el logro de los objetivos y la productividad de una empresa, uno de los más fundamentales está relacionado con observar cómo trabajan y producen los empleados. En este contexto, el desempeño en el trabajo se convierte en algo imprescindible (1). Las tendencias de hoy en día en gestión del talento y recursos humanos están enfocadas en brindar una calidad de vida laboral a todos los trabajadores (2).

El desempeño laboral forma parte de la gestión de recursos humanos, cómo un mal trabajador puede arruinar los objetivos de la empresa y cómo un buen desempeño puede aumentar la motivación y mejorar la productividad (3). La evaluación del desempeño del personal de salud según la Directiva

Administrativa N°142-MINSA/OGGRH-V.01, debe ser semestral, las dimensiones a evaluar son: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas (4).

La calidad de vida en el trabajo es definida como la satisfacción y el bienestar que muestra el personal de salud con el medio y entorno laboral (5). Es un término que a barca diversas dimensiones que se integra al empleado, por medio del trabajo y bajo su propia percepción ve cumplida las siguientes necesidades personales: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el mismo, bienestar lograda a través de su actividad laboral, desarrollo personal logrado y administración de su tiempo libre (6). La Organización Internacional del Trabajo y Eurofound, en el primer análisis comparativo de la Encuesta sobre la calidad del trabajo, un informe sobre el empleo de unos 1200 millones de trabajadores manifiesta que existen diferencias notorias en cantidad de horas trabajadas, niveles resaltantes de trabajo agotador y emocionalmente exigente, y que los individuos con menor grado de formación académica son las que reportan bajas condiciones laborales y a la vez se ve menos posibilidades de poder mostrar sus verdaderas capacidades (7).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), muestra que, en países como Bolivia, Colombia, Honduras, Perú y Venezuela, el número de trabajadores independientes supera

el 35%, lo que muestra, entre otras cosas, bajos salarios, ausencia o carencia al seguro social y falta de registro laboral y fiscal, entre otros (8).

Frente a la situación de pandemia por COVID-19, la Organización Mundial (OMS) de la Salud hace un llamado a los gobiernos y líderes responsables del cuidado de la salud para que prioricen disminuir las constantes amenazas y fortalezcan la seguridad de los trabajadores de la salud y de sus usuarios, así mismo, indica que “ningún país, hospital o institución médica puede proteger a sus pacientes si no protege a sus trabajadores de la salud. La Carta de la OMS sobre seguridad de los trabajadores de la salud es una iniciativa para garantizar que los trabajadores de la salud tengan las condiciones de trabajo seguras, la capacitación, el salario y el respeto que merecen” (9).

El objetivo del estudio es determinar la relación entre calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia en el Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari, Amarilis, Huánuco, 2021.

Se justifica el estudio, porque en el medio local existe escasos estudios sobre calidad de vida laboral dentro del medio sanitario; asimismo, la calidad de vida laboral debe cada vez ser tomada como algo importante en las diversas organizaciones. Son ellas, que deben reconocer que a medida que se estimule el desarrollo del personal, se le proporcione condiciones laborales básicas, orientadas a mejorar su calidad de vida laboral; impulsará el crecimiento y desarrollo de la institución.

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio se ejecutó en el Hospital Materno Infantil “Carlos Show Ferrari”, unidad prestadora de servicios de salud, dirigida por la Red de Salud de Huánuco. Entidad que brinda atención de salud como centro referencial de establecimientos primarios de salud en la región de Huánuco. El mencionado nosocomio, fue ascendido de nivel de I -4 a II - E en el 2016 con Resolución Administrativa Nro. 1450 - 2016/GRH/DRS, con el fin de fortalecer las atenciones especializadas y brindar atención recuperativa a la mujer embarazada puérpera, al recién nacido y el niño con apoyo al diagnóstico en rayos “X”, laboratorio clínico y ecografía. Forma parte del sistema de referencia y contra referencia de las atenciones en salud de la región Huánuco. En donde se refieren a mujeres embarazadas, puérperas, recién nacidos a término, pre términos mayor de 36 semana, lactantes, niños de las provincias de Ambo, Panao, Dos de Mayo, Yarowilca y Lauricocha.

El tipo de estudio fue prospectivo, observacional, transversal, y de nivel relacional. La población estuvo representada por 100% del personal de salud que laboran regularmente en el Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Amarilis, conformado por 161 integrantes. La muestra se obtuvo mediante la fórmula estadística para población finita, obteniéndose 114 elementos. La técnica utilizada fue la encuesta; y como instrumentos: Cuestionario de calidad de vida laboral modificado, consta de 72 ítems, con 5 alternativas

de respuesta: totalmente de acuerdo, acuerdo, indeciso, desacuerdo y totalmente de acuerdo; y consideró las 7 dimensiones de la variable. Cuestionario de desempeño, de 28 ítems con 5 alternativas de respuesta: excelente, muy bueno, bueno, regular y deficiente, y consideró las 8 dimensiones de la variable: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, cumplimiento de las normas y colaboración.

El procesamiento de datos se llevó a cabo mediante la estadística descriptiva para el cumplimiento de los objetivos, el cual se

presenta en tablas de frecuencia elaborados con el programa estadística SPSS 26, y para la comprobación de hipótesis se sometió al estadístico de prueba Tau b de Kendall.

RESULTADOS

En la Tabla 1, respecto a la calidad de vida laboral, el 54.4% expresaron regular calidad de vida laboral; el 38.6% expresaron alta calidad de vida laboral; y el 7.0% expresaron baja calidad de vida laboral.

Tabla 1. Calidad de vida laboral del personal del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari”–Amarilis.

Calidad de vida laboral	N°	%
Alta	44	38.6
Regular	62	54.4
Baja	08	7.0
Total	114	100.0

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral.

En la Tabla 2, respecto al desempeño, el 53.5% presentaron desempeño regular; el 40.4% presentaron desempeño bueno; y el 6.1% presentaron desempeño deficiente.

Tabla 2. Desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari”–Amarilis.

Desempeño	N°	%
Bueno	46	40.4
Regular	61	53.5
Deficiente	07	6.1
Total	114	100.0

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral.

En la Tabla 3 se puede evidenciar, que el 41.2% tuvieron regular calidad de vida laboral y regular desempeño; el 27.2% tuvieron alta calidad de vida laboral y un buen desempeño; y el 3.5% tuvieron deficiente calidad de vida laboral y deficiente desempeño.

Tabla 3. Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Amarilis.

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

Fuente: Tabla 01 * tabla 02.

En la Tabla 4 se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, la dimensión soporte institucional de la calidad de vida laboral según el desempeño, el 5.3% tuvo deficiente desempeño y regular soporte institucional al

trabajo, 50.0% tuvieron regular desempeño y regular soporte institucional al trabajo y 27.2% tuvieron un buen desempeño y regular soporte institucional al trabajo.

Tabla 4. Calidad de vida laboral en la dimensión soporte institucional en el trabajo y desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Amarilis.

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

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral.

En la Tabla 5 se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, la dimensión seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral según el desempeño, el 3.5% tuvo deficiente desempeño y baja seguridad en el trabajo,

40.4% tuvieron regular desempeño y alta seguridad en el trabajo y 31.6% tuvieron un buen desempeño y alta seguridad en el trabajo.

Tabla 5. Calidad de vida laboral en la dimensión seguridad en el trabajo y desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari”-Amarilis.

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

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral.

En la Tabla 6 se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, la dimensión integración al puesto del trabajo de la calidad de vida laboral según el desempeño, el 4.4% tuvieron deficiente desempeño y baja integración al

puesto del trabajo, 48.2% tuvieron regular desempeño y regular integración al puesto de trabajo y 35.1% tuvieron un buen desempeño y regular integración al trabajo.

Tabla 6. Calidad de vida laboral en la dimensión integración al puesto del trabajo y desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Amarilis.

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

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral.

En la Tabla 7 se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, la dimensión satisfacción por el trabajo de la calidad de vida laboral según el desempeño, el 2.6% tuvo deficiente desempeño y regular satisfacción por el trabajo,

35.1% tuvieron regular desempeño y regular satisfacción por el trabajo y 22.8% tuvieron un buen desempeño y alta satisfacción por el trabajo.

Tabla 7. Calidad de vida laboral en la dimensión satisfacción por el trabajo y desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Amarilis.

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

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral.

En la Tabla 8 se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, la dimensión bienestar logrado por el trabajo de la calidad de vida laboral según el desempeño el 3.5% tuvo deficiente desempeño y bajo bienestar

logrado por el trabajo, 32.5% tuvieron regular desempeño y regular bienestar logrado por el trabajo y 20.2% tuvieron un buen desempeño con regular y alto bienestar logrado por el trabajo respectivamente.

Tabla 8. Calidad de vida laboral en la dimensión bienestar logrado por medio del trabajo y desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Amarilis.

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

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral.

En la Tabla 9, se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, la dimensión desarrollo personal de la calidad de vida laboral según el desempeño el 2.6% tuvieron deficiente

desempeño y regular desarrollo personal, 27.2% tuvieron regular desempeño y regular desarrollo personal y 24.6% tuvieron un buen desempeño y alto desarrollo personal.

Tabla 9. Calidad de vida laboral en la dimensión desarrollo personal y desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Amarilis.

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

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral.

En la Tabla 10, se puede evidenciar, en sus datos más relevantes, la dimensión administración del tiempo libre de la calidad de vida laboral según el desempeño, el 3.5% tuvo deficiente desempeño y baja administración

del tiempo libre, 36.8% tuvieron regular desempeño y regular administración del tiempo libre y 23.7% tuvieron un buen desempeño y alta administración al tiempo libre.

Tabla 10. Calidad de vida laboral en la dimensión desarrollo personal y desempeño del personal de salud del Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari” – Amarilis.

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

Fuente: Cuestionario de calidad de vida laboral.

DISCUSIÓN

Al aplicar la prueba estadística no paramétrica de Chi-cuadrado se encontró que la calidad de vida laboral influye en el desempeño del personal de salud con un $p\text{-valor}=0.000$. Resultado que concuerda con

Sosa (10) quien encuentra relación significativa entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del Hospital Nacional de Huacho, a lo mencionado López et al (11) refiere que la calidad de vida laboral que ofrece la organización se

relaciona positivamente con la salud física, mental y emocional del empleado, lo que repercute positivamente en sus resultados laborales. Por su parte, Lumbreras et. al. (12) reportó relación entre calidad de vida laboral y el desempeño en los trabajadores de hospitales públicos de México. Afirmación que concuerda con lo afirmado por Horna (13) quien manifiesta que existe una relación estrecha entre calidad de vida laboral y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital distrital Jerusalén en tiempos de COVID-19. Según lo afirmado Chiavenato (14) refiere que la calidad de vida laboral afecta a las actitudes y comportamientos personales importantes para la productividad de un individuo, como la motivación laboral, la capacidad de adaptación a los cambios en el entorno laboral, la creatividad y la innovación o la aceptación del cambio.

La prueba estadística Chi-cuadrado afirma que el soporte institucional influye en el desempeño del personal de salud teniendo un p -valor=0.001. Resultado que concuerda con Huidobro (15) quien reporta que la motivación y la calidad de vida laboral en su dimensión soporte institucional tiene una relación en la satisfacción en el personal sanitario en épocas de COVID-19. De la misma manera Loli et. al. (16) afirman que existe asociación entre el soporte institucional para el trabajo y la calidad de vida laboral. Por lo que, se puede afirmar que cuando mayores son las condiciones laborales mejor será el desempeño del empleado.

Por otro lado, la prueba estadística de Chi cuadrado afirma que la seguridad en el trabajo influye en el desempeño del personal de salud con un p -valor=0.000. Resultado que concuerda con Vásquez (17) que la mitad de los profesionales de enfermería del Hospital de EsSalud Chiclayo tienen un nivel de medio de satisfacción en el trabajo. Lo que refuerza al manifestar que cuando las organizaciones brindan circunstancias seguras para trabajar, los empleados se sienten más fortalecidos de sí mismos, lo que favorece a mejorar su rendimiento en el trabajo.

La integración influye en el desempeño con un p -valor=0.000, según la prueba estadística de Chi cuadrado. Resultado distinto a lo publicado por Aguilar et al., (18) quien considera que más de la mitad de los trabajadores de la Red de Salud de Tayacaja reportaron un nivel regular a la integración al puesto de trabajo. La integración del personal es un proceso constante que propicia que los empleados estén cómodos y satisfechos con lo que hacen y se concentren mejor en sus labores cotidianas.

Según la prueba estadística de Chi cuadrado se observa que la satisfacción en el trabajo influye en el desempeño teniendo p -valor=0.017. Resultado que se asemeja con Hoyos et al., (19) quienes afirman que existe una relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral; no obstante, es de grado bajo y negativo en los trabajadores de salud del Hospital Nacional Sergio E. Bernal. Del

mismo modo Rico (20) afirma que existe relación entre la satisfacción del personal y desempeño del trabajo que realizan en el servicio de Gineco Obstetricia en el Hospital de Ventanilla. Por su parte, Romero (21) afirma que la satisfacción laboral es un factor que motiva a las personas a actuar y genera comportamientos que repercuten directamente en el desempeño laboral de cada persona.

Según la prueba estadística de Chi cuadrado se observa que el bienestar logrado a través del trabajo influye en el desempeño teniendo el $p\text{-valor}=0.000$. Resultado que tiene similitud con Pinedo (22) que afirma que existe relación entre calidad de vida profesional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Cayetano Heredia. De la misma forma Aguilar (18) afirma que existe relación entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora. Según la OMS, un ambiente de trabajo saludable es aquel en el que los empleados y gerentes trabajan juntos en la mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a una serie de indicadores clave (9).

Teniendo en consideración la prueba estadística de chi cuadrado se observa que el desarrollo personal influye en el desempeño según el $p\text{-valor}=0.018$. Resultado que tiene semejanza con la planteado por Pinedo (22) quien sostiene

existe una relación significativa entre calidad de vida laboral con el desempeño profesional en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia. Del mismo modo, Bazán (23) afirma que existe relación entre calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud nivel III-2. Frente a lo plasmado, con el desarrollo personal se aumenta la competitividad del capital humano que permitan mejorar el ejercicio de sus labores.

Finalmente, considerando la prueba estadística de Chi cuadrado se observa que la administración de tiempo libre influye en el desempeño con $p\text{-valor}=0.000$. Resultado que concuerda con Vilca (24) quien afirma que existe un mayor número de personal que tiene una baja calidad de vida laboral en la dimensión administración del tiempo libre y una media calidad de vida laboral en la dimensión soporte institucional para el trabajo. Así mismo, Cáceres (25) afirmaron que existe relación estrecha entre gestión del desempeño y la calidad de vida del personal de los nueve establecimientos de salud que tiene bajo su jurisdicción la micro red de salud de Characato. La administración del tiempo libre, siendo el tiempo disponible para realizar actividades placenteras, es un aspecto importante en nuestra vida personal y laboral que nos permite contrarrestar las demandas laborales y disminuir el síndrome de desgaste profesional.

CONCLUSIONES

La calidad de vida laboral, en poco más de la mitad expresaron que es regular, con tendencia a alta, condiciones que ha tenido una significativa mejora en los últimos años, en especial la mejora salarial donde se llegó a duplicar los ingresos, así como dotación de insumos para desarrollar las actividades de prestación del servicio de salud. Respecto al desempeño laboral, más de la mitad califica como regular, con tendencia a desempeño bueno, lo que significa que su desempeño de los profesionales de la salud es aceptable en respuesta a las exigencias de los usuarios.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

FINANCIAMIENTO. El estudio fue autofinanciado

AGRADECIMIENTO. No declaran

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Blog Bizneo. Desempeño Laboral y cómo medirlo. [Internet]. Publicado 2019 [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
2. Blog sodexo. Calidad de vida laboral: ¿qué es y cuáles son sus beneficios? [Internet]. [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://blog.sodexo.co/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios>
3. Lifeder. Desempeño laboral: características y ejemplos [Internet]. f/p 15 de junio de 2022. [citado 24 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
4. MINSA. Resolución Ministerial N° 626-2008. [Internet]. [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/xcfrz>
5. Universidad del Norte y Cruz Velazco. The quality of labor life and the study of the hum. pdf [Internet]. [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
6. Gómez M. Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia. Revista Ciencias Estratégicas [Internet]. 2010;18(24):225-236. [citado 24 de mayo de 2022]. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151316944005>
7. OIT. La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores [Internet]. 2019 [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm
8. Gestión. Empleo: Perú uno de los países con peor calidad laboral en la región | Economía [Internet]. Gestión 2015 [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/peru-paises-peor-calidad-laboral-region-90097-noticia/>
9. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. [Internet]. [citado 24 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/rvvb>

- 10.** Sosa M. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado 25 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56470>
- 11.** López B, et al. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Rev Fac Med Humana. abril de 2021;21(2):316-25. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- 12.** Lumbreras M, et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Salud Pública México. 2020;62(1, ene-feb):87-95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- 13.** Horna M. Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid - 19. 2021 [citado 25 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3049654>
- 14.** Chiavenato I. Administración de recursos humanos. [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/fkq8ig>
- 15.** Huidobro M. Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020. [Internet] [citado 25 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2937760>
- 16.** Loli A. La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://n9.cl/zsown>
- 17.** Vásquez P. Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un Hospital de Es Salud. Chiclayo – 2018. [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/nkji2>
- 18.** Aguilar N, Manrique V. Gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018. Univ César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 25 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://n9.cl/6xzuqi>
- 19.** Hoyos L, Moreno F. Satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores de la salud del Hospital Nacional Sergio Bernales, año 2019. Repos Inst-Wien [Internet]. 22 de septiembre de 2020 [citado 25 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://n9.cl/u9v92>
- 20.** Rico C. Satisfacción del Personal y desempeño del trabajo en el Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla Callao 2018. [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/ov54z>
- 21.** Romero J, Rosado Z. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas Contemp Educ Política Valores [Internet]. 1 de diciembre de 2019 [citado 20 de junio de 2022]; Disponible en: <https://n9.cl/ulrgq>

- 22.** Pinedo O. Calidad de vida profesional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital Cayetano Heredia - 2016. [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7894/Pinedo_OWH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 23.** Bazán S. Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud de Nivel III-2, año 2019. [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/zcb5i>
- 24.** Vilca J. Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018. [Internet]. [citado 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/tp02w>
- 25.** Cáceres L, Sabanaya F. Gestión del desempeño y la calidad de vida laboral del personal de los nueve establecimientos de salud que tiene bajo su jurisdicción la Micro Red de Salud de Characato – Arequipa 2018. Univ Nac San Agustín Arequipa [Internet]. 2019 [citado 25 de mayo de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9866>

ACERCA DE LOS AUTORES

Edson Mijaíl Meza Espinoza. Egresado del doctorado de Ciencias de la Salud. Magister en Administración y Gerencia en Salud, Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Enfermero especialista en Neonatología, Universidad de San Agustín. Docente del área de investigación de la Universidad de Huánuco y personal asistencial, Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari”, Huánuco-Perú.

Nicolás Magno Fretel Quiroz. Docente ordinario de la carrera de enfermería, Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja. Docente de la escuela de posgrado y segunda especialidad de la Universidad Nacional de Ucayali. Asesor metodológico y estadístico. Asesor de semilleros de investigación, Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja UNAT, Perú.

Fabián Fabricio Lema Rivera. Licenciado en turismo y hotelería, Universidad Particular San Martín de Porres. Magister en gestión estratégica empresarial, Universidad Privada San Juan Bautista. Docente en las Universidades Las Américas y San Juan Bautista, Universidad Nacional Autónoma de Huanta; línea de Investigación en Ciencias Sociales, Perú.

Cesar Raúl Castro Galarza. Doctor en Ciencias Enfermería, Universidad Nacional de San Agustín. Maestro en Educación con mención en Docencia y gestión educativa, Universidad César Vallejo. Licenciado en Enfermería, Universidad Nacional del Centro del Perú. Experiencia como docente universitario en la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, Universidad Nacional del Centro del Perú, Universidad Nacional de Huancavelica y Universidad Peruana Los Andes. Investigador Renacyt, Perú.

Yoselyn Erika Canchari Fierro. Docente asociado, Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma. Experiencia como docente en la Universidad Nacional de Huancavelica; directora de la unidad de calidad académica de la Facultad de Enfermería en la Universidad Nacional de Huancavelica; Jefe de práctica en la Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.

Libia Rocío Velasquez Bernal. Doctorado en gestión pública y gobernabilidad, Universidad César Vallejo. Maestría en gestión de los servicios hospitalarios, Universidad César Vallejo. Experiencia como docente Universidad Tecnológica de los Andes-UTE, Universidad andina del Cusco, Universidad Alas Peruanas y Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Perú.