

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Tesis

**Calidad de vida laboral y desempeño laboral de las
enfermeras de los centros de salud del distrito de
El Tambo, 2024**

Liz Elizabeth Bastidas Herrera
Katya Chuquiyaui Berrocal
Fabiola Estefani Miranda Zurita

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Huancayo, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

DE : Isabel Orcon Vílchez
Asesor de trabajo de investigación

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación

FECHA : 7 de Julio de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LOS CENTROS DE SALUD DEL DISTRITO DE EL TAMBO, 2024.

Autor:

1. LIZ ELIZABETH BASTIDAS HERRERA – EAP. Enfermería
2. KATYA CHUQUIYAURI BERROCAL – EAP. Enfermería
3. FABIOLA ESTEFANI MIRANDA ZURITA – EAP. Enfermería

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 16 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- | | | | | |
|---|----|-------------------------------------|----|-------------------------------------|
| • Filtro de exclusión de bibliografía | SI | <input checked="" type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| • Filtro de exclusión de grupos de palabras menores | SI | <input checked="" type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| Nº de palabras excluidas (20) : | | | | |
| • Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input checked="" type="checkbox"/> |

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original

(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

Dedicatoria

Este trabajo de investigación es dedicado a nuestros padres por su apoyo incondicional y a nuestros docentes, quienes nos encaminaron en la etapa de aprendizaje para poder lograr nuestras metas y objetivos que nos trazamos día a día.

Agradecimientos

Agradecemos infinitamente a Dios, por permitirnos llegar a esta etapa de nuestras vidas, y asimismo a nuestros amados padres. Nos sentimos satisfechas con el apoyo recibido por parte de nuestra asesora y nuestros docentes de cada área; sin sus instrucciones, guías y recomendaciones, no habiéramos podido lograr la meta que nos trazamos cuando iniciamos la vida universitaria.

Índice de contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimientos	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	vi
Índice de figura.....	vii
Abreviaturas	viii
Resumen	ix
Abstract y keywords	x
Introducción	11
Objetivos	14
Capítulo I: Marco teórico	15
1.1. Antecedentes	15
1.1.1. Antecedentes internacionales	15
1.1.2. Antecedentes nacionales	16
1.1.3. Antecedentes locales.....	18
1.2.Bases teóricas.....	18
1.2.1. Calidad de vida.....	18
1.2.2. Teoría de enfermería calidad de vida.....	20
1.2.3.Desempeño laboral	22
1.2.4.Teoría de enfermería del desempeño laboral.....	24
1.3.Definición de términos básicos	24
1.4.Formulación de hipótesis	25
1.4.1. Hipótesis general.....	25
1.4.2. Hipótesis específicas.....	25
Capítulo II: Materiales y métodos	27
2.1.Diseño metodológico	27
2.1.1. Enfoque de la investigación	27

2.1.2. Tipo de investigación	27
2.1.3. Nivel de investigación	27
2.1.4. Métodos de investigación	27
2.1.5. Diseño de investigación.....	27
2.2.Población y muestra.....	28
2.2.1. Población.....	28
2.2.2. Muestra	28
2.2.3. Criterios de inclusión.....	29
2.2.4. Criterios de exclusión.....	29
2.3.1. Técnicas	29
2.3.2. Validez.....	30
2.3.3. Confiabilidad	30
2.4. Aspectos éticos.....	32
2.5. Técnicas estadísticas de análisis de datos	33
Capítulo III: Resultados	34
Capítulo IV: Discusión	42
Conclusiones	44
Recomendaciones	45
Referencias bibliográficas	46
Anexos:.....	51
Anexo 1: Matriz de consistencia	51
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	54
Anexo 3: Ficha técnica de cuestionario de calidad de vida (CV)	56
Anexo 4: Ficha técnica de cuestionario desempeño laboral (DL)	57
Anexo 5: Formato de consentimiento informado	58
Anexo 6: Documento de aprobación de Comité de Ética.....	59
Anexo 7: Instrumento calidad de vida laboral	60
Anexo 8: Instrumentos desempeño laboral	63
Anexo 9. Validación de instrumentos por juicio de expertos.	65

Anexo 10. Rúbrica para la validación y (Ficha de recolección de datos, otros) ..	92
Anexo 8: Base de Datos de ambos cuestionarios	96
Anexo 9: Permiso de los establecimientos de salud	97

Índice de tablas

Tabla 1	Descripción de la población de Justicia Paz Y Vida	28
Tabla 2	Descripción de la población de Juan Parra Del Riego	29
Tabla 3	Resumen de procesamiento de casos para el cuestionario calidad de vida	30
Tabla 4	Estadísticas de fiabilidad para el cuestionario calidad de vida	31
Tabla 5	Estadísticas de fiabilidad para el cuestionario calidad de vida	31
Tabla 6	Resumen de procesamiento de casos para el cuestionario de desempeño laboral	31
Tabla 7	Estadísticas de fiabilidad para el cuestionario desempeño laboral.	32
Tabla 8	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra.	34
Tabla 9	Correlación rho de spearman para los valores calidad de vida laboral y desempeño laboral	35
Tabla 10	Correlación rho de spearman para los valores calidad de vida y desempeño tareas	36
Tabla 11	Correlación de rho spearman para los valores calidad de vida laboral y desempeño contextual	37
Tabla 12	Correlación rho de spearman para los valores calidad de vida laboral y desempeño adaptativo	39
Tabla 13	Correlación rho de spearman para los valores calidad de vida laboral y desempeño proactivo	40

Índice de figura

Figura 1	Prueba de Kolmogóvor-Smirnov	34
Figura 2	Calidad de vida laboral y desempeño laboral.....	36
Figura 3	Calidad de vida laboral y desempeño de tareas	37
Figura 4	Calidad de vida laboral y desempeño contextual	38
Figura 5	Calidad de vida laboral y desempeño adaptativo	39
Figura 6	Calidad de vida laboral y dimensión proactivo.....	40

Abreviaturas

- **OIT** Organización Interamericana de Trabajo.
- **OPS** Organización Panamericana de la Salud.
- **CV** Calidad de Vida.
- **CVL** Calidad de vida laboral
- **DL** Desempeño laboral
- **OMS** Organización Mundial de la salud
- **IMSS** Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar
- **OGESS** Oficina de Gestión de Servicios de Salud
- **MPS** Promoción de la Salud
- **OGESS** Oficina de Gestión de Servicios de Salud

Resumen

Dentro del sector salud, el profesional de enfermería tiene que brindar un servicio adecuado y de calidad. Según lo expuesto, se considera esencial determinar que relaciona la calidad de vida laboral con el desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024. En cuanto al aspecto metodológico, tuvo como parte fundamental un diseño no experimental; de tipo básico, descriptivo, correlacional; la muestra estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería. La técnica aplicada fue la encuesta y los instrumentos para medir la variable independiente, fueron los 30 ítems desarrollado por Lucaz en el 2021; asimismo, para la segunda variable de estudio, la encuesta sobre desempeño laboral, fue de 20 ítems desarrollado por López en el 2018. Los hallazgos evidencian una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, siendo esta de carácter directo y elevado, con una Rho ($=0.763$); es decir, cuando va mejorando la CVL, también se incrementa el DL. En consecuencia, se optó por validar la hipótesis alternativa y descartar la hipótesis nula. Ya que el Rho de Spearman arrojó un valor de 0,763, se determinó la existencia de relación positiva media. Por lo que se sugirió la implementación de un plan de intervención con el propósito de optimizar tanto la calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería.

Palabras clave: calidad de vida (CV), desempeño laboral (DL), desempeño de la tarea, desempeño adaptativo y el desempeño contextual,

Abstract y keywords

Within the healthcare sector, nursing professionals are expected to provide appropriate and high-quality care. Based on this premise, it is essential to identify how work life quality and job performance are related among nurses in health centers of the El Tambo District, 2024. Methodologically, the study followed a non-experimental design; it was basic, descriptive, and correlational in nature. The sample consisted of 60 nursing professionals. The survey technique was used, and the instrument for measuring the independent variable was a 30-item questionnaire developed by Lucaz in 2021. Likewise, for the second study variable, the job performance survey consisted of 20 items and was developed by López in 2018. The findings show a significant relationship between quality of work life and job performance, which was direct and strong, with a Spearman's Rho value of 0.763; in other words, as quality of work life improves, job performance also increases. Consequently, the alternative hypothesis was validated and the null hypothesis was rejected. Since Spearman's Rho yielded a value of 0.763, a moderate positive correlation was established. Therefore, it was suggested to implement an intervention plan aimed at improving both the quality of work life and job performance of the nursing staff.

Keywords: quality of life (CV), job performance (DL), task performance, contextual performance, adaptive performance.

Introducción

La Organización Interamericana del Trabajo (OIT) en el 2019 manifiesta que hay un alto índice de enfermeras quienes experimentan cambios dentro de sus actividades que normalmente realizan dentro del área donde laboran, es decir, físicas, psicológicas y verbales. Un 12 % de enfermeras manifiesta que se oponen a todo tipo de agresiones que normalmente verbalizan los familiares de los pacientes que atienden en el área donde están de turno. En el continente europeo se ha evidenciado una desmedida tendencia del personal de enfermería que viene trabajando en hospitales y servicios como la UCI, neonatología y consultorios externos que han sido víctimas de malos tratos con un alto porcentaje del 72 %, quienes presentan un desgaste emocional alto, mientras que el 82 % del personal salubrista ha reconocido que su salud mental no es la adecuada. Por ende, es que presentan una gran falencia en su desempeño de labores cotidianas dentro del servicio donde están de turno. (1)

El Consejo Nacional de Enfermería, a nivel mundial, en el año 2022, menciona que los sistemas de salud por la gran demanda de atenciones que tiene el personal de enfermería, han experimentado consecuencias negativas en contra del personal sanitario, mayormente a las licenciadas de enfermería, ya que su impacto en lo que es el maltrato desmedido por parte de los familiares de los pacientes, ha ido en aumento. Estudios recientes consideran que a una negativa CVL, el DL salubrista disminuiría a un punto, donde muchas veces las enfermeras que tienen turno, tenga que ausentarse de sus labores, pidiendo descanso médico o cambio de turno por el mismo hecho del entorno laboral y que no desempeñan correctamente sus labores que normalmente desarrollarían. Esto ha sido expuesto por el personal de enfermería mediante reuniones, donde manifiestan su malestar, buscando mejorar la CV dentro de sus centros de labores y su DL al punto de encontrarse con la negativa de sus superiores, por lo que comienzan a presentar problemas psicosociales, lo cual hace que sean más vulnerables a mejorar la CVL y, por ende, su desempeño no sea el óptimo en sus labores. (2)

En América Latina para la (OPS) manifiestan que en Chile, la sobre carga de labores que tienen las enfermeras ha sido un problema evidente al punto que comiencen a manifestar problemas de desgaste físico, emocional y social con 57 % su nivel de calidad de vida laboral ha sido bajos, Por otro lado, el 66 % de profesionales ha evidenciado un bajo nivel en su DL. En cuanto a su

desenvolvimiento en su trabajo, sus compañeros manifiestan que en un 54 % la relación o vínculo con sus colegas de trabajo no es buena, en un 71 % su vínculo laboral está por terminar lo cual hace que su desempeño dentro del área que la toca, haya disminuido puesto que ya están en busca de encontrar otro centro laboral con las condiciones mínimas para poder ofrecer su trabajo. Cabe señalar que en el país del sur, Chile, se comenzó a demostrar mediante evaluaciones esporádicas, que sus sistemas de salud muestran que su personal de enfermería presenta altos índices de dolores musculoesqueléticos en un (54 %); su entorno emocional es pésimo en un (39 %), su comunicación no es asertiva hacia los pacientes, entre otros, han sido muy alarmantes al punto que tuvieron que buscar apoyo profesional en salud mental para que puedan desarrollar estrategias de cómo afrontar la mejora de la CVL y el DL dentro de los nosocomios, para poder brindar mejor atención. (3)

A nivel de Perú, Agüero hace mención de que el 57 % de enfermeras tiene una CVL baja, mientras que el 43 % manifestó que su desempeño laboral ha disminuido por la demanda de atenciones o prestaciones de servicio que atienden, en un sondeo nacional de satisfacción del usuario del aseguramiento universal en el año 2016; se registró que un 65,8 % de licenciadas presenta incomodidad por las diferentes manifestaciones que presentan los usuarios a la hora de ser atendidos, críticas que reciben cada vez que salen de ser evaluados por las enfermeras o recibir el tratamiento, al punto de querer renunciar ya que no encuentran motivación en su centro laboral, mientras que sí exponemos su desempeño laboral en otras áreas, no está bueno ya que las condiciones laborales con las que trabajan, la falta de materiales, insumos o el mismo familiar de los pacientes que requieren atención, hace que su desempeño laboral sea de rendimiento bajo a pésimo por los altos y constantes problemas que se dan cada vez que se les va atender. (4)

Ante ello, la región Junín no es ajena a ciertas presunciones que existen sobre el personal de enfermería cuando se trata de plasmar sobre su calidad de vida laboral que tiene o va desarrollando a lo largo de sus labores cotidianas. Se sabe que hoy en día las muestras de afecto que reciben por los pacientes, familiares son pocas, ya que todo se revierte ante situaciones negativas, desgastantes, siempre la persona que tiene la razón es el paciente por lo que los familiares tienen tendencias a que la enfermera que está de turno tiene que estar solo para su paciente, la gran demanda de pacientes en servicios como medicina general y emergencia, hace que no solo deban prestar sus servicios a un solo herido con

afecciones respiratorias o malestares médicos, sino que deben estar atentos en todo momento a los cientos de pacientes que ingresan ya sea por una urgencia médica, operaciones tan graves, significando que a tan alta afluencia de pacientes el ausentismo profesional de las licenciadas tiene relación con el desempeño laboral.

Las causas comunes para que se pueda dar esta investigación tan importante dentro de nuestro medio, más aún dentro de los establecimientos de salud de nivel I, II, III y IV, es porque las quejas innumerables que presentan las enfermeras hacen que su desempeño laboral disminuya y se vea afectado, diezmado al punto de presentar problemas de salud mental, como depresión, ansiedad, por lo que según lo que se manifiesta.

Objetivos

Determinar cómo se relaciona la calidad de vida laboral con el desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

Objetivos específicos

Identificar cómo se relaciona la calidad de vida laboral y desempeño de la tarea de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo,2024.

Identificar cómo se relaciona la calidad de vida laboral y desempeño contextual de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo,2024.

Identificar cómo se relaciona la calidad de vida laboral y desempeño adaptativo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo,2024.

Identificar cómo se relaciona calidad de vida laboral y desempeño proactivo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo,2024.

Capítulo I: Marco teórico

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

En un estudio realizado en 2021, Cruz [10] tuvo como propósito determinar la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería. A través de un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y de tipo transversal. Dentro de los hallazgos más relevantes, se identificó que el 93,2 % de los participantes correspondía al sexo femenino, mientras que el 6,8 % restante estaba conformado por varones. El 63,6 % reportó tener una buena CV, mientras que un 44,1 % presentó dolor físico leve vinculado al uso de fármacos. Como factor protector, un 48,3 % se resaltó la percepción de seguridad y autonomía personal, así como un profesionalismo adecuado en el DL. aunque también se evidenció un compromiso moderado con la jornada (18,6 %), inestabilidad laboral (44,9 %) y una limitada formación de cuarto nivel (79,7 %). Se concluye que el balance vida-trabajo favorece el desempeño eficaz de las funciones asistenciales, aunque persiste la necesidad de fortalecer el reconocimiento profesional y la organización del trabajo. (10)

Escobar [11], en su investigación, tuvo como objetivo analizar las relaciones de la calidad de vida con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, Ibarra, 2021. de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal. Su resultado contó con una muestra compuesta por un 93 % de mujeres y un 7 % de hombres; se reportó que el 63 % una parte de la muestra posee una adecuada (CV). Asimismo, un 45 % refirió presentar cierto malestar físico, mientras que el 47 % presentó dependencia al uso de fármacos. En relación con el DL, se registró una conducta profesional adecuada; sin embargo, se identificaron factores de riesgo como el compromiso laboral moderado en el 19 %. junto con un desarrollo profesional limitado, reflejado en la inestabilidad laboral (44 %) y la ausencia de formación académica de cuarto nivel en el 77 %. El equilibrio entre la estabilidad laboral y la vida personal favorece el cumplimiento eficaz y puntual de las funciones asociadas al cuidado directo. (11)

López et al. [12], en su investigación, abordaron la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas, México. plantearon como objetivo determinar

si la calidad de vida laboral constituye un predictor significativo del nivel de DL. Se adoptó una metodología cuantitativa de tipo transversal con finalidad predictiva, encontraron que la calidad de vida laboral explicó el 64,9 % de la varianza del desempeño laboral, con una relación lineal positiva significativa ($\beta = .806$). Se concluyó que una mejor CVL actúa de forma relevante en el rendimiento profesional de la muestra evaluada. (12)

Rubel et al. [13] realizaron un estudio cuyo objetivo fue verificar la existencia de una relación entre la calidad de vida en el trabajo (CVT) y distintos resultados laborales, entre ellos el desempeño. El estudio se desarrolló bajo un enfoque aplicado, con un nivel de análisis explicativo y utilizando un diseño no experimental de tipo transversal. Los hallazgos evidenciaron una influencia positiva y significativo de CVT sobre el DL de los empleados ($\beta = 0.322$, $p < 0.01$). Estos resultados indican que una experiencia laboral caracterizada por una buena CV en el entorno de trabajo puede favorecer una mejora en el rendimiento de los trabajadores, impactando positivamente en su DL. (13)

1.1.2. Antecedentes nacionales

Pinchi [15] tuvo como finalidad analizar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, en Lima, durante el año 2022. Para ello, se empleó el método hipotético-deductivo bajo un enfoque cuantitativo; la investigación fue de tipo aplicada y presentó un diseño no experimental. Los resultados, obtenidos a través del coeficiente Rho de Spearman, indicaron una correlación de ,785**, mientras que el valor de significancia fue de 0.000, lo cual es menor a 0.05. se confirmó una relación positiva entre la CVL y el DL del personal evaluado. Se recomendó difundir los hallazgos para destacar la importancia de ofrecer una adecuada CVL. (15)

Salazar [16] planteó como objetivo principal analizar la relación entre el desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en un hospital del MINSA, en Cajamarca. La investigación fue de tipo observacional, relacional y con un enfoque transversal. Los resultados indicaron que el 35 % de los profesionales de enfermería presentó un nivel de desempeño laboral "Medio Bajo", mientras que el 30 % alcanzó un nivel "Medio Alto". No obstante, únicamente el 18 % obtuvo un nivel "Alto" y el 17 % Se calificó como bajo. En

relación con la calidad percibida por los usuarios, el 42 % manifestó un nivel de satisfacción "En Proceso", seguido por un 37 % que lo consideró "Aceptable", y un 21 % que lo calificó como "Por Mejorar" (16)

Estreves y Travezaño [17] desarrollaron una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral (CVL) y el desempeño laboral (DL) del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, durante el cuarto trimestre de 2020. La investigación se desarrolló como un estudio fundamental, con enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental de tipo transversal. y los resultados indicaron niveles medios tanto en CVL como en DL. En sus dimensiones específicas, se obtuvo una valoración media en carga laboral, respaldo directivo y trato, el personal mostró un alto grado de motivación personal, aunque con escaso desarrollo en funciones cognitivas. Finalmente, Se determinó una relación entre ambas variables, con una correlación positiva moderada ($Rho = 0.589$; $p = 0.00$). (17)

Aguilar y Alpaca [18] realizaron un estudio con el objetivo de identificar la relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital María Auxiliadora durante el año 2020. Con enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, descriptivo, transversal y no experimental. Los resultados mostraron que 55,4 % percibió un nivel medio en su CV, El 60,2 % mostró bajo DL. Su Rho fue de .774 con $p = .000$, indicando una correlación alta y significativa entre las variables. (18)

Siranahua [19] planteó como finalidad determinar el grado de relación entre la calidad de vida en el trabajo (CVT) y el desempeño laboral (DL) del personal perteneciente a la Oficina de Gestión de Servicios de Salud (OGESS) Alto Huallaga, ubicada en Tocache, San Martín. Para el desarrollo con enfoque cuantitativo, con tipo aplicado, con un nivel relacional y diseño no experimental de corte transeccional. Los resultados obtenidos evidenciaron una correlación positiva y estadísticamente significativa de nivel considerable entre la CVT y el DL ($r_s = 0.708$, $p < 0.05$). Del mismo modo, se confirmó un vínculo significativo de nivel considerable entre la dimensión superior de la CVT ($r_s = 0.609$, $p < 0.05$) y la dimensión inferior ($r_s = 0.668$, $p < 0.05$), ambas relacionadas con el DL.(19)

1.1.3. Antecedentes locales

Casas y Gonzales [21] desarrollaron una tesis titulada *Calidad de vida laboral y satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de una Red de Salud*. Dentro de los resultados que obtuvo, un 41,2 % de las licenciadas de enfermería presenta una negativa vida laboral y el 34,1 % de los profesionales de la salud de las enfermeras tiene tendencia baja dentro de su satisfacción en sus labores, dentro del incremento de la CVL, lo cual hace que, como resultado, dentro de satisfacción en profesionales de enfermería, su (coeficiente de correlación de Pearson moderado positivo; 0,518). (21)

Chucos y Pérez (2023) en su tesis "Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Iren Centro Concepción, Huancayo-2022", presentan los resultados: en la dimensión nivel de motivación, es 62,5 %; las licenciadas de enfermería presentan una mediana motivación laboral. De acuerdo a ello, un 25 % dentro de la motivación laboral y solo un 12,5 % su presencia es alta sobre motivación laboral. Con respecto al desempeño laboral, se manifiesta que un 57,5 % de profesionales de la salud, como son las enfermeras tienen un tipo de desempeño laboral mediano, lo cual, seguido de 33,8 %, es malo y solo el 8,8 % menciona que su desempeño laboral dentro de sus actividades es adecuado. La correlación positiva de ambas variables, mostrando un resultado $RS= 0.763$; teniendo respaldo de un $p= 0.000$. Llegando a la conclusión, su presencia es directa y significativa entre motivación y desempeño laboral. (22)

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Calidad de vida

Hablar del personal de enfermería suena complejo, ya que se encuentran factores involucrados, directamente relacionados con su presencia o ausencia en este campo. De esta manera, se puede conceptualizar esta variable como un constructo multidimensional que depende de diversas condiciones como la salud, el apoyo social, los ingresos, la actividad física, entre otros. De igual forma, el estándar de vida puede entenderse como la experiencia del enfermero competente dentro de su área de trabajo. Se entiende que lo asoció a la búsqueda de diferenciarse de manera técnica, como son metas cumplidas, avances significativos. El nacimiento de la forma de expresar lo que es salud y bienestar del profesional en salud era aumentar, identificar que en la década de

los años 70 una manera de generar cambios positivos dentro de las áreas de trabajo fue la empleabilidad y la satisfacción de conocer tu espacio de trabajo y generar cambios relevantes que puedan ayudar al nosocomio, establecimiento de salud o clínica privada a que su objetivo primordial fuera tener a colaboradores con una gran eficacia dentro de las prácticas que se implementaran por el jefe de recursos humanos, como son los talleres proactivos, tanto en el ámbito hospitalario como en el área social de cada trabajador de salud. La gran demanda de actividad y atenciones de usuario hace muy desgastante cómo interactúe el colaborador dentro de su servicio. (23)

1.2.1.1. Dimensión calidad de vida

- Dimensión apoyo directivo

Este ámbito tiene un propósito de relacionarse e involucrar el aspecto tanto laboral como el de su sueldo, teniendo el reconocimiento del tiempo que genera estar en la atención primaria y cuidado del paciente, restableciendo la parte creativa y autónoma del profesional en salud. (25)

- Dimensión carga de trabajo

Se entiende la labor sacrificada que hace el licenciado de enfermería, la presión de sus jefes inmediatos a que se cumpla estrictamente todo lo que se planificó dentro de cada área que les tocara atender, generando estrés y reacciones diversas, sometiéndose a solo escuchar y no ser partícipe de un cambio. (25)

- Dimensión motivación intrínseca

Son los espacios donde el personal sanitario busca enfocarse dentro de sus labores a realizar a diario, tomando aspectos como la eficiencia, motivación y el afrontamiento de situaciones que puedan generar un clima positivo. (25)

1.2.1.2. Calidad de vida profesional

El concepto de satisfacción de vida es complejo debido a los numerosos factores que influyen en su presencia o ausencia. Esta variable puede entenderse como un constructo polifacético, influido por elementos salud, físico y apoyo social, entre otros. Además, el bienestar general también puede interpretarse como el grado de satisfacción que experimenta la enfermera en relación con su entorno de trabajo y su desempeño tanto en ámbito particular

como en el profesional, lo cual está asociado a factores como el liderazgo, la gestión institucional y las condiciones salariales. La conceptualización del término "calidad de vida" comenzó a destacarse desde 1970, como parte de un esfuerzo por humanizar el entorno de trabajo, buscando fortalecer aspectos como la conducta y el comportamiento de los trabajadores. Este concepto adquiere relevancia especialmente para aquellos clientes que suelen ser atendidos por los enfermeros, tanto en términos físicos como psicológicos.

La calidad de vida del personal se ve influida por aspectos como la dificultad para trabajar en equipo y la gestión de problemas durante sus horas laborales. (26)

1.2.2. Teoría de enfermería calidad de vida

La teoría de enfermería que puede respaldar la variable CV es la desarrollada por Dorothea Orem, conocida como la teoría del autocuidado, la cual impulsa la identificación de estrategias orientadas a fortalecer y fomentar prácticas de autocuidado en el personal de enfermería. comenzando por identificar sus necesidades y aplicando prácticas que mejoren su habilidad para cuidarse a sí mismos, con el objetivo de preservar su salud y bienestar.

En esta misma línea, se señala que se debe tomar en cuenta teorías que propongan cambios de actuar ante riesgos vulnerables, garantizando el cuidado científico y la labor que realiza el personal de enfermería en los cuidados paliativos, sea en tiempo, lugar y espacios de atención que ejerzan. Para Oren, un gran investigador, manifiesta que en el ámbito del área o servicio donde ejercen su labor diaria, busquen reducir comportamientos nefastos y sean punto para reclamos de los pacientes. (24)

1.2.2.1. Modelo de Avedis Donabedian

Explicar este concepto en el contexto de la atención implica centrarse en optimizar el bienestar del usuario, evaluando tanto sus fortalezas como debilidades, y los aspectos positivos y negativos del sistema de atención. Esto pone en evidencia la calidad de los recursos económicos destinados para brindar los servicios de atención. Los indicadores de proceso se enfocan en los profesionales de la salud y los servicios que ofrecen, destacando lo que pueden hacer por los pacientes, así como la competencia técnica al llevar a cabo los procedimientos. Las medidas de resultado, por su parte, hacen referencia a las variaciones en el estado de salud y la satisfacción del paciente. El objetivo es

asegurar que los clientes, quienes normalmente serán atendidos, se sientan satisfechos y confiados al ser atendidos por profesionales de salud altamente capacitados, en un ambiente de empatía que genere la confianza necesaria desde el primer momento de atención. Por lo tanto, mantener un cuidado adecuado y una atención de calidad contribuirá a que los pacientes experimenten satisfacción y vean mejoras en su salud. (27)

1.2.2.2. Teoría de Nola Pender sobre Promoción de la Salud

Para poder explicar el modelo de Nola Pender tendríamos que conocer sobre las conductas de promoción de la salud. La eficacia percibida es uno de los conceptos clave en este modelo, ya que refleja la percepción que una persona tiene de su propia capacidad para realizar una determinada conducta. A medida que esta percepción aumenta, también crece la probabilidad de que la persona se comprometa a actuar y lleve a cabo dicha conducta. Una mayor eficacia percibida conduce a percibir menos obstáculos para adoptar comportamientos de salud específicos. Las experiencias en la promoción de la salud, en relación con el comportamiento, están influenciadas por las emociones o reacciones que se vinculan directamente a pensamientos positivos o negativos, favorables o desfavorables hacia una conducta específica. El quinto concepto trata sobre las influencias interpersonales, señalando que es más probable que las personas se comprometan a adoptar comportamientos de promoción de la salud cuando las personas importantes en su vida esperan esos cambios y, además, brindan ayuda o apoyo para facilitar su implementación. Finalmente, el último concepto de esta sección destaca las influencias situacionales en el entorno, las cuales pueden aumentar o disminuir el compromiso o la participación en conductas promotoras de la salud. Los diversos componentes mencionados se interrelacionan e influyen en la adopción de un compromiso para un plan de acción, un concepto que se encuentra en la tercera columna y que precede al resultado final deseado, es decir, la conducta promotora de la salud. Este compromiso también puede verse influido por exigencias y preferencias inmediatas que entran en conflicto. Las primeras hacen referencia a comportamientos alternativos sobre los cuales los individuos poseen un control limitado, debido a las condiciones impuestas por el entorno, como el trabajo o las responsabilidades familiares, mientras que las preferencias personales permiten un control relativamente mayor sobre las acciones dirigidas a tomar decisiones. En síntesis, el Modelo de promoción de la salud (MPS) define las dimensiones y conexiones implicadas en el desarrollo o cambio de conductas orientadas a la

promoción de la salud, las cuales representan el propósito central o la manifestación de acciones encaminadas a lograr resultados positivos en salud, tales como el bienestar integral, la realización personal y una vida activa y productiva. (27)

1.2.3. Desempeño laboral

El desempeño laboral dentro del contexto organizacional ha sido un tema ampliamente explorado, especialmente en cuanto a la definición del constructor y la comprensión de su estructura subyacente. En este contexto, el desempeño laboral suele definirse como "las conductas o acciones que tienen relevancia para el cumplimiento de los objetivos organizacionales". De este modo, el desempeño laboral se caracteriza por los comportamientos o acciones que realiza el empleado, en lugar de centrarse únicamente en los resultados obtenidos. Asimismo, dicho desempeño abarca conductas que dependen directamente del control del individuo, lo que implica que se debe restringir la manera en que las enfermeras actúan para generar una responsabilidad social respecto a cómo deben comportarse ante los riesgos en la atención a los consumidores. (28)

1.2.3.1. Dimensiones del desempeño laboral

a) Desempeño de la tarea

Esta dimensión de desempeño se emplea para representar el comportamiento relacionado de manera continua y, en algunos casos, secundaria, centrado principalmente en el cumplimiento de las reglas, los horarios y los turnos establecidos en las reuniones. (29)

Los indicadores correspondientes son los siguientes:

- **Conductas intra-rol:** Describe que no se tiene que direccionar el trabajo o campo a laborar.
- **Conductas extra-rol:** Conductas desadaptativas que no favorecen en el desarrollo del trabajo o labor.

b) Desempeño contextual

Conductas y aptitudes que dentro de la organización el ambiente psicosocial tenga espacio para poder mejorar dentro del entorno, ya sea para que las tareas a cumplir sean más rápidas y eficaces. (30)

- **Contexto psicológico:** estado que facilita comunicación interpersonal eficiente para las estrategias dentro de la organización.
- **Contexto organizacional:** son espacios donde lo fundamental es la conducta que demuestre ante los líderes de grupo y sean de manera positiva para que se genere un vínculo o lazo positivo dentro de la organización.

c) Desempeño adaptativo

Es la respuesta ante conductas no tan eficientes o situaciones que pasen como desapercibidas, adquiriendo que sus formas de laborar sean relajadas o, en otros casos, muy pesadas. El término discrepar es enfatizado en que pueda generar una forma de ver las cosas dentro de su área donde trabajo, siempre y cuando respete el otro punto de vista de su compañero. (31)

Sus puntos importantes son:

- **Capacidad de enfrentar cambios:** se busca entender cuántas personas no se quejan y no dicen nada por miedo o temor al generarse pleitos.
- **Flexibilidad:** realizar cambios rápidos que apoyen a que el servicio donde laboran muchas personas pueda generar un clima favorable que ayude resultados precisos.

d) Desempeño proactivo

Se describe la forma de actuar, tanto buena como negativa, promocionando retos que favorezcan diferenciar de competir, como de generar cambios estrictos desde la iniciativa y la dirección de cómo se deben generar cambios fuertes y positivos. (32)

Sus indicadores son los siguientes:

- **Iniciativa:** se busca tener una forma de conducta que genere y promueva lazos y afinidad proactiva
- **Proyección al futuro:** se busca que el personal cuente con un comportamiento ya definido a favor de la organización

1.2.4. Teoría de enfermería del desempeño laboral

En cualquier área de actividad, es esencial disponer de los principios filosóficos y epistemológicos que guíen las acciones realizadas, especialmente en profesiones cuyo propósito está centrado en el cuidado del ser humano. Esto es fundamental, ya que influye directamente en el ejercicio profesional y en la calidad del servicio ofrecido, siempre respetando los principios deontológicos. Desde un enfoque más cognitivo, Patricia Benner, mediante su teoría sustentable de la fenomenología, promueve con mucho acierto el comprender las necesidades de los clientes que asisten diariamente a sus citas médicas o sus curaciones en las áreas donde la labor del profesional en salud, como son las enfermeras, es orientada a la práctica de la atención de calidad y bienestar físico. Cabe resaltar que la profesión de enfermería tiene un sustento científico del saber y el hacer en acciones concisas ante necesidades específicas. (33)

1.3. Definición de términos básicos

- **Apoyo directo:** es la relación tanto en lo económico como en lo laboral, siempre respetando ambas posiciones. (25)

- **Calidad de vida:** concepto que alude estado de bienestar de una persona, y está relacionado con su satisfacción con diferentes aspectos de su vida. (23)

- **Carga de trabajo:** se configura como la presión de las labores que realizan dentro de sus áreas ya sea desde las jefaturas o desde sus espacios de trabajo. (25)

- **Motivación intrínseca:** habla de cómo el personal debe ser eficiente en sus labores, teniendo una motivación buena para que surjan cosas nuevas y se pueda desenvolver de manera efectiva. (25)

- **Desempeño laboral:** se indica la labor que realizan dentro de sus espacios de trabajo, ya sea de forma continua o de forma remota, ya que esto genera muchas veces comprensión o desaciertos por parte de algunos trabajadores. (28)

- **Desempeño de tareas:** se busca que los trabajadores cumplan con lo designado ya sea en un tiempo largo o que se les determine. (29)

- **Desempeño contextual:** tipos de personalidades dentro de un centro laboral que pueden generar cosas buenas o malas según sean los objetivos a trabajar. (30)

- **Desempeño adaptativo:** es la forma de cómo actúan ante riesgos; muchos escapan de responsabilidades y otros no, lo que genera caso y malestar en el área de trabajo. (31)

- **Desempeño proactivo:** se busca que el ser humano tenga retos que puedan generar cosas excelentes como nefastas, pero siempre teniendo la actitud de generar o liderar el ambiente donde labora. (32)

1.4. Formulación de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

(H1) Si existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño de Laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

(H0) No existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño de la tarea de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

(H1) Si existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño de la tarea en las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

(H0) No existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño de la tarea en las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

Existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño contextual de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

(H1) Si existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño contextual de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

(H0) No existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño contextual de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

Existe relación entre la calidad de vida y desempeño adaptativo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

(H1) Si existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño adaptativo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

(H0) No existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño adaptativo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

Existe relación entre la calidad de vida y desempeño proactivo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

(H1) Si existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño proactivo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

(H0) No existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño proactivo de las enfermeras en los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

Capítulo II: Materiales y métodos

2.1. Diseño metodológico

2.1.1. Enfoque de la investigación

El tipo de enfoque que se empleó en la investigación fue cuantitativo, ya que nos facilitó el acceso sistemático de la información contribuyendo a evidenciar e informar resultados que arrojen durante el proceso de investigación. (20)

2.1.2. Tipo de investigación

Es básico porque se enfocó en la resolución de problemas particulares que se respaldan por el conocimiento científico que se integra en las aplicaciones o consecuencias prácticas.

2.1.3. Nivel de investigación

El estudio, tuvo como nivel el descriptivo correlacional buscando determinar la forma de cómo la variable independiente tiene cierta relevancia sobre la variable dependiente.

2.1.4. Métodos de investigación

El estudio tallado es de método (hipotético - deductivo), el cual permitió formular suposiciones y contrastarlas con la evidencia obtenida. ya que pretendía encontrar consecuencias desconocidas a partir de aquello que se conoce, de tal forma que abarca de un punto enfocado a un problema hacia sus generalizaciones. Para llevar a cabo situaciones particulares que persiguen una conexión entre sí, se plantea una hipótesis si es falsa o afirmativa.

2.1.5. Diseño de investigación

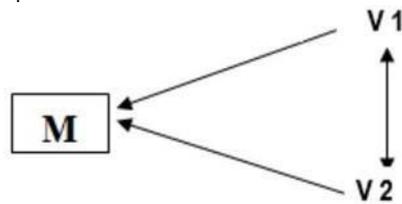
La presente investigación se fundamentó en un diseño no experimental, ya que no se manipuló la variable independiente. Se realizó una evaluación del nivel de conocimiento, sin alterar las variables. El diseño no experimental implicó observar y analizar las variables tal como ocurren naturalmente. En este estudio las variables son:

M: "Personal de enfermería del Centro de Salud Juan Parra del Riego y Justicia

Paz y Vida"

V1: "Calidad de vida laboral"

V2: "Desempeño laboral"



2.2. Población y muestra

La población con la que se trabajó fue 60 profesionales de enfermería de ambos sexos, que laboraron en los centros de salud de Juan Parra del Riego y Justicia Paz y Vida.

2.2.1. Población

Para Hernández, et al. 2014, la población es el conjunto de elementos, sujetos que se combinan de acuerdo a una serie de especificaciones, en el caso de la población se conformó por enfermeros de los centros de salud de Justicia Paz y Vida y Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo.

2.2.2. Muestra

Se definió en un subgrupo poblacional, en este caso fue 60 enfermeros de ambos sexos, cuya elección fue mediante censo total ya que se evaluó a todos los integrantes de la población objetiva de los centros de salud de Justicia Paz y Vida y Juan Parra del Riego, teniendo presente la investigación, la aplicación de los cuestionarios se dio en los meses de diciembre a febrero, teniendo un tiempo prudente de 3 meses con el objetivo de realizar el trabajo con los licenciados que estuvieron de licencia, maternidad, compensaciones de turno, enfermedad, de tal forma no se excluyó a ningún profesional de la investigación.

Tabla 1 Descripción de la población de Justicia Paz y Vida

Edad	Sexo	Número de enfermeros
De 25 a 60 años	Masculino /Femenino	30

Fuente: Elaboración propia

Registro: En el Centro de Salud de Justicia Paz y Vida, los enfermeros que laboran en cada estrategia son 30, de los cuales de 3 a 6 enfermeros estuvieron fuera de servicio por presentar licencias, permisos.

Tabla 2 Descripción de la población de Juan Parra del Riego

Edad	Sexo	Número de enfermeros
De 25 a 60 años	Masculino /Femenino	30

Fuente: Elaboración propia

Registro: En el Centro de Salud de Juan Parra del Riego los enfermeros que laboraron en cada estrategia son 30, de los cuales de 3 a 6 enfermeros estuvieron fuera de servicio por presentar licencias, permisos.

2.2.3. Criterios de inclusión

- Todas las licenciadas y licenciados que laboren en los Centros de Salud Juan Parra del Riego y Justicia Paz y Vida

2.2.4. Criterios de exclusión

- Licenciadas y licenciados que salieron de días descanso por compensación a los distintos turnos.
- Licenciadas y licenciados que se encuentre con descanso médico.
- Licenciadas y licenciados que presenten licencia por maternidad o enfermedad.
- licenciadas y licenciados que no firmen el consentimiento informado no podrán ser evaluados.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.3.1. Técnicas

La recolección de datos se realizó a través de encuestas., el cual se aplicó a una muestra de personas mediante instrumentos estructurados como son los cuestionarios calidad de vida, desempeño laboral ambos instrumentos cuentan con toda aprobación y validación necesaria por 05 juicios de expertos en las carreras de enfermería y psicología debidamente acreditados con el grado maestría.

2.3.2. Validez

El instrumento de investigación fue validado por cinco expertos debidamente acreditados con el grado de maestría para ambos cuestionarios, teniendo que elaborar según las directrices y normativas de la Universidad Continental que se adjunta en el anexo 03 y 04. El tipo de validez con el que se trabajó fue de contenido, ya que se podrá ver reflejado de manera adecuada y completa lo que deseamos medir. Teniendo un alfa de Cronbach de 0.837.

Para la prueba piloto de ambos cuestionarios se realizó en el centro de salud de Chilca evaluando a un máximo de 23 participantes de ambos sexos.

2.3.3. Confiabilidad

Se realizaron las pruebas piloto para ambos cuestionarios, tanto para CV como el instrumento de DL, a un grupo de 23 enfermeros del Centro de Salud de Chilca que a continuación se presenta:

Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos para el cuestionario calidad de vida

Casos	Válido	Nº	%
		23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. la eliminación por lista toma en cuenta todas las variables del análisis

Fuente: Elaboración propia

Según el reporte de la tabla de 23 encuestados por la prueba piloto que se realizó a un 100 %, se tiene un resultado válido con la prueba estadística de alfa de Cronbach con respecto a fiabilidad.

Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad para el cuestionario calidad de vida

	Válido	Nº	%
Casos	Excluido ^a	23	100,0
	Total	0	,0
		23	100,0

a. la eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia

Según el reporte de la tabla de 23 encuestados por la prueba piloto que se aplicó a un 100 %, se tiene un resultado válido con la prueba estadística de Alfa de Cronbach con los que respecta a fiabilidad.

Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad para el cuestionario calidad de vida

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,837	23

Fuente: SPSS v.27

Como se puede evidenciar en la **Tabla 5**, de los resultados de la prueba para validación de la confiabilidad del cuestionario CV, mostrando una fiabilidad de 0.837 (a) eso muestra que el instrumento de evaluación es confiable para su aplicación en la presente investigación.

Se realizó la prueba piloto para verificar la validez y confiabilidad de la prueba, habiendo administrado, del mismo modo a 23 sujetos.

Tabla 6 Resumen de procesamiento de casos para el cuestionario de desempeño laboral

		Nº	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Tabla 6, de los 23 sujetos evaluados mediante prueba piloto, el 100 % tuvo resultado válido y se ha puesto a aplicar con estadístico de Alfa de Cronbach para analizar la fiabilidad.

Tabla 7 Estadísticas de fiabilidad para el cuestionario desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,874	23

Fuente: SPSS v.27

Asimismo en la Tabla 5 se evidencia el resultado para la prueba de confiabilidad aplicada al cuestionario de DL, en el cual se obtuvo un coeficiente de 0.874 (a). Este valor respalda la consistencia interna del instrumento, confirmando su adecuación para su uso en la presente investigación

2.4. Aspectos éticos

Dentro del aspecto ético se da relevancia a la declaración de Helsinki la cual menciona puntos importantes como son todo proyecto de investigación médica en seres humanos debe ser precedido de una cuidadosa comparación de los riesgos calculados con los beneficios previsibles para el individuo o para otros. esto no impide la participación de voluntarios sanos en la investigación médica. El diseño de todos los estudios debe estar disponible para el público. Esta investigación médica en seres humanos sólo debe realizarse cuando la importancia de su objetivo es mayor que el riesgo inherente y los costos para el individuo. Esto es especialmente importante cuando los seres humanos son voluntarios sanos. Al obtener el consentimiento informado para el proyecto de investigación, el médico debe poner especial cuidado cuando el individuo está vinculado con él por una relación de dependencia o si consiente bajo presión. En un caso así, el consentimiento informado debe ser obtenido por un médico bien informado que no participe en la investigación y que nada tenga que ver con aquella relación.

Se examina los aspectos del reglamento de ética en la investigación la cual se publica en el año 2018 por la Universidad Continental, buscando respetar

la honestidad, para aquellos que realicen investigación tendrán que abocarse a los parámetros establecidos, con mucha responsabilidad, teniendo en cuenta que todo código de ética debe preservar la responsabilidad de quienes elaboran proyectos con una alta rigurosidad, presentando validez, Fiabilidad y autenticidad de la elaboración de la tesis, respetando la buena fe y la veracidad de la investigación, tan bien cabe resaltar que dentro de su elaboración cumple con los criterios establecidos y sin vulnerar derechos de autoría intelectual de terceros. Asimismo, lo que se plantea en la investigación es de mucha responsabilidad de las investigadoras la cual está sujeta a revisiones por parte del Comité de Ética de la Universidad, quienes consideran pertinente a fin de cuidar la producción científica, en el caso de la fase de proyecto o plan de tesis.

De tal manera, dentro de la investigación se han considerado puntos importantes, como es la redacción, presentación de acuerdo a las normas que se estipulan en los lineamientos de ética de la Universidad, considerando el consentimiento informado, asegurando que se respete la identidad de quienes serán evaluados mediante el anonimato. También se busca que no se generen conflictos de intereses o que los resultados que puedan salir no se manipulen o registren en otros lugares. En tal punto, los participantes salubristas que no se encuentren conformes con las evaluaciones podrán retirarse sin impedimento alguno, respetando la decisión que toman. De paso, esto no tendrá repercusión en su estado mental ni físico.

2.5. Técnicas estadísticas de análisis de datos

Con respecto al análisis de los resultados obtenidos en la investigación, se ha trabajado con la estadística inferencial, corroborando que se compruebe la estadística descriptiva, obteniendo conclusiones que se respaldaran usando el paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS por siglas en inglés), en su versión 27 y el Microsoft Excel, principalmente. Asimismo, para el análisis y correlación de la muestra (muestras independientes) se empleó el coeficiente de Rho de Spearman.

Capítulo III: Resultados

Tabla 8 . Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra.

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra									
Estadístico de prueba	Calidad de vida Laboral	Desempeño Laboral	Apoyo Directo	Carga de Trabajo	Motivación intrínseca	Desempeño de Tareas	Desempeño Contextual	Desempeño Adaptativo	Desempeño proactivo
Sig. asintótica (bilateral)	.409	.090	.514	.443	.519	.079	.096	.101	.085
	,000 ^c	,003 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,016 ^c	,001 ^c	,000 ^c	,006 ^c

Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia

Resultado: Apreciamos la prueba de Kolmogorov, donde las puntuaciones de las variables y dimensiones obtuvieron un valor de significancia asintótica de $p < ,000$; por lo tanto, no existe una distribución normal, para el cual se usa una correlación no paramétrica de Rho.

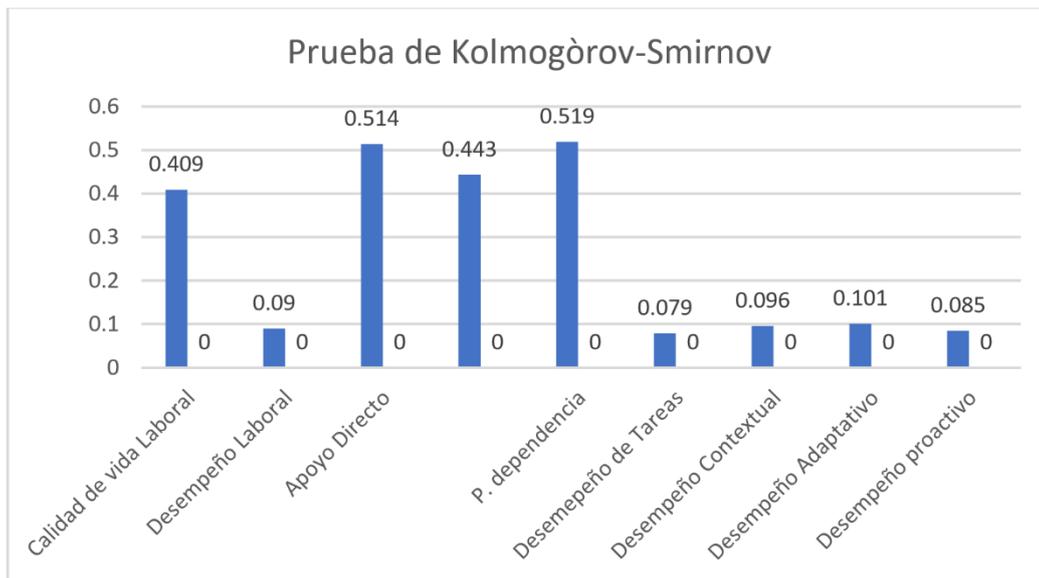


Figura 1 Prueba de Kolmogórov-Smirnov

Resultado: según la figura, se evidencia que para la variable CVL y sus dimensiones apoyo directo, carga de trabajo, motivación intrínseca, se puede manifestar lo siguiente: sus valores están dentro de los parámetros establecidos

por la prueba estadística, de igual forma para la variable desempeño laboral y sus indicadores desempeño de tareas, contextual, adaptativo y proactivo.

Objetivo general: determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral con el desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024

- **Hg:** Existe relación directa entre calidad de vida laboral con el desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024
- **Ho:** No existe relación directa de la calidad de vida y las dimensiones desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño adaptativo, desempeño proactivo.

Tabla 9 Correlación Rho de Spearman para los valores calidad de vida laboral y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
	R	1,000	0,763
Calidad de vida laboral	Sig.	.	0,001
	N	60	60
Rho de Spearman			

*. La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la **Tabla N° 9** reveló una correlación positiva alta (Rho = 0.763) entre ambas variables. Además, el valor de sig. bilateral $p = 0.001$, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa. Esta relación es directa, es decir, mayor CVL, mayor DL. por ende, se corrobora la hipótesis alterna y se invalida la nula.



Figura 2 Calidad de vida laboral y desempeño laboral

Resultado: se puede observar que, dentro de la figura mostrada, la variable CVL y la variable DL tienen una relación positiva media, con lo que se puede evidenciar que sí se presenta una relación correcta.

1. **Objetivo específico 01:** identificar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño de tareas de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024
 - **Hg:** Existe relación directa entre calidad de vida laboral con el desempeño tareas de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.
 - **Ho:** No existe relación directa de la calidad de vida laboral y desempeño tareas.

Tabla 10 Correlación Rho de Spearman para los valores calidad de vida y desempeño tareas

		Desempeño tareas	
	R	1,000	0,784
Calidad de vida laboral	Sig.	.	0,000
	N	60	60
Rho de Spearman			

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

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 10 se aprecia un coeficiente de correlación Rho de 0.784, lo que indica una asociación positiva elevada. Esta relación resultó estadísticamente significativa, dado que el valor de significancia bilateral $0.000 < \alpha = 0.05$ por lo tanto esta relación es directa, es decir, a mayor, mayor desempeño de tareas. A partir de estos hallazgos se descarta la hipótesis nula y se ratifica la hipótesis alternativa, estableciendo que existe una conexión entre las dimensiones estudiadas.



Figura 3 Calidad de vida laboral y desempeño de tareas

Resultado: para el Figura número 03 se identifica que los valores asignados guardan relación con la variable calidad de vida y su dimensión desempeño de tareas tiene valores altos.

2. Objetivo específico 02: identificar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y desempeño contextual de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

Hg: Existe relación directa entre calidad de vida laboral y desempeño contextual.

Ho: No existe relación directa de la calidad de vida laboral con la dimensión contextual.

Tabla 11 Correlación de Rho para los valores calidad de vida laboral y desempeño contextual

		Desempeño contextual	
	R	1,000	0,817
Calidad de vida laboral	Sig.	.	0,006
	N	60	60
Rho de Spearman			

*. La correlación es significativa al nivel 0,006 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 11 se aprecia el análisis de correlación de las variables estudiadas; encontrándose los valores de significancia es de 0,006, a su vez que $p = 0,006 < \alpha = 0.05$. Por lo tanto, se identifica relación significativa entre la CVL y desempeño contextual. Esta relación es directa, es decir, a mayor calidad de vida laboral, mayor desempeño contextual; además, la relación es muy alta ($=0,817$), por eso acepta la hipótesis alterna y damos rechaza la hipótesis nula.



Figura 4 Calidad de vida laboral y desempeño contextual

Resultado: para la Figura 4 nos muestra que tanto para calidad de vida como para su dimensión desempeño contextual, su valor es media alto, lo que significa que sí guarda relación entre la variable CVL y la dimensión desempeño contextual.

3. Objetivo específico 03: identificar la relación que existe en la calidad de vida laboral y desempeño adaptativo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

- **Hg:** Existe relación directa entre calidad de vida laboral y desempeño adaptativo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.
- **Ho:** No existe relación directa de la calidad de vida y dimensión adaptativa.

Tabla 12 Correlación Rho para los valores calidad de vida laboral y desempeño adaptativo

		Desempeño adaptativo	
	R	1,000	0,884
Calidad de vida laboral	Sig.	.	0,029
	N	60	60
Rho de Spearman			

*. La correlación es significativa al nivel 0.029 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 12 se aprecia el análisis de correlación de las variables estudiadas; encontrándose los valores de significancia es de 0,029 a su vez que $p = 0,029 < \alpha = 0,05$, por lo tanto, está relacionado significativamente entre la calidad de vida laboral y desempeño adaptativo. Esta relación es directa, es decir, a mayor calidad de vida laboral, mayor desempeño adaptativo; además, la relación es muy alta ($=0,884$), por lo que se ratifica la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula.



Figura 5 Calidad de vida laboral y desempeño adaptativo

Resultado: para la figura número 5, se evidencia que los valores para lo que es calidad de vida laboral y su desempeño adaptativo muestran y guardan relación alta porque se acepta que se encuentra relación.

4. Objetivo específico 04: identificar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño proactivo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.

- **Hg:** Existe relación entre calidad de vida laboral y desempeño proactivo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.
- **Ho:** No existe relación directa de la calidad de vida laboral y la dimensión proactivo.

Tabla 13 Correlación Rho de Spearman para los valores calidad de vida laboral y desempeño proactivo

		Desempeño proactivo	
	R	1,000	0,792
Calidad de vida laboral	Sig.	.	0,015
	N	60	60
Rho de Spearman			

*. La correlación es significativa al nivel 0,015 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la **Tabla N° 13**, se aprecia el análisis de correlación de las variables estudiadas; encontrándose los valores de significancia es de 0,015 a su vez que $p = 0,015 < \alpha = 0.05$ se confirma que existe una relación estadísticamente significativa entre la CVL y desempeño proactivo. Esta relación es directa, cuando aumenta calidad de vida laboral, también presenta mayor nivel de desempeño proactivo; además, la relación es alta ($=0,792$), así se aceptamos la hipótesis alterna y descartamos la hipótesis nula.

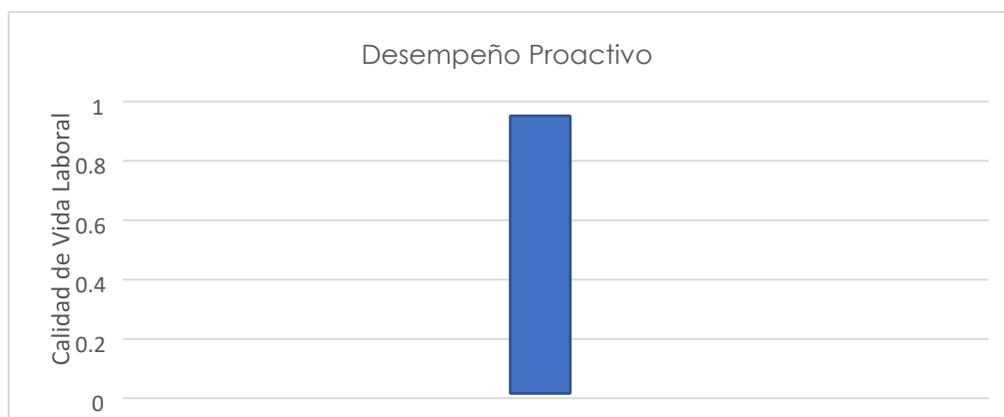


Figura 6 Calidad de vida laboral y dimensión proactivo

Resultado: Se evidencia una relación significativa y altamente estadística entre la CVL y el desempeño proactivo.

Capítulo IV: Discusión

Según los resultados del estudio, se evidencia la discusión en relación a los objetivos; el objetivo general: Determinar cómo se relaciona la calidad de vida laboral con el desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024. Según los resultados de **la tabla 9**, muestra los valores bilaterales de la Sig. Bilateral = 0,001 < α = 0,05, lo que permite rechazar la **H₀** que establece que existe correlación significativa entre variables; asumiendo la existencia de correlación significativa entre variables, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,763, se determinó la existencia de relación positiva alta. En comparación con el estudio de Rubel, esta investigación evidenció que la CVT mostró una influencia positiva en el desempeño laboral (β = 0.322; p < 0.01), indicando que una mejor calidad de vida laboral impulsa el rendimiento. (13)

En relación al objetivo específico 01: identificar cómo se relaciona la calidad de vida laboral y desempeño de la tarea de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024. Cuyo resultado muestra en **tabla 10** los valores bilaterales de la significancia Sig. Bilateral = 0,000 < α = 0,05, lo que permite rechazar la **H₀** que establece que existe correlación significativa entre variables; según el coeficiente de Rho de Spearman, siendo el valor de 0,784, se determinó la existencia de relación alta. Por otro lado, al contrastar con la investigación realizada por López, se observó que la CVL explicó el 64.9 % de la variabilidad del DL, y se identificó una relación lineal positiva y significativa, siendo la CVL un factor predictivo relevante en el rendimiento de los profesionales médicos (β = 0.806). En consecuencia, se concluye que una mejora en la calidad de vida laboral incide favorablemente en el desempeño del personal. (14)

En relación al objetivo específico 02: identificar cómo se relaciona la calidad de vida laboral y desempeño contextual de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024. Según los resultados de **la tabla 11**, muestra los valores bilaterales de la significancia Sig. Bilateral = 0,006 < α = 0,05, lo que permite rechazar la **H₀** que establece que existe correlación significativa entre variables; según el coeficiente de correlación Rho con un valor de 0,817, se determinó la existencia de relación muy alta. En comparación con el estudio de Pinchi, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de ,785** con una significancia de 0.000, indicando una relación positiva entre la calidad de vida laboral y el desempeño

laboral. Se recomendó divulgar los resultados para resaltar la importancia de mejorar las condiciones laborales del personal. (15)

En relación al objetivo específico 03: identificar cómo se relaciona la calidad de vida laboral y desempeño adaptativo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024. Según los resultados de la **tabla 12**, muestra los valores bilaterales de la significancia Sig. Bilateral = 0,029 < α = 0,05, lo que permite rechazar la **Ho** que establece que existe correlación significativa entre variables; asumiendo la existencia de correlación significativa entre variables, basado al coeficiente de Rho, con 0,884 se determina la existencia de intensidad muy alta. En contraste con lo hallado por Estreves y Travezaño, se confirmó una relación significativa entre ambas variables, con una correlación positiva moderada (Rho = 0.589; p = 0.00). (17)

En relación al objetivo específico 04: identificar cómo se relaciona la calidad de vida laboral y desempeño proactivo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024. Según los resultados de la **tabla 13**, muestra los valores bilaterales de la significancia Sig. Bilateral = 0,015 < α = 0,05 lo que permite rechazar la **Ho** que establece que existe correlación significativa entre variables; asumiendo la existencia de correlación significativa entre variables, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,884, se determinó la existencia de relación positiva muy alta Al compararse con el estudio de López, este último reportó una correlación positiva considerablemente entre CVT y DL ($r_s = 0,708$; p < 0,05). Asimismo López halló correlaciones moderadas y significativas entre la CVT superior y el desempeño ($r_s = 0,609$; p < 0,05) y entre la CVT inferior y el desempeño ($r_s = 0,668$; p < 0,05). (19)

Conclusiones

1. Se concluye que existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024. Se determina la existencia de relación positiva media. Puesto que su valor de significancia es de 0,001, a su vez que $p = 0,01 < \alpha = 0.05$. Esta relación es directa, es decir, a mayor calidad de vida laboral, mayor desempeño laboral; además, la relación es alta ($=0.763$).
2. Se identifica la relación que existe entre la calidad de vida laboral y desempeño de tareas de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024. Se determina la existencia de intensidad alta media, ya que su significancia es de 0,001, a su vez que $p = 0,01 < \alpha = 0.05$; además la relación es alta ($=0.784$), por lo que, a mayor calidad de vida laboral, mayor desempeño de tareas.
3. Se identifica la relación que existe entre la calidad de vida laboral y desempeño contextual de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El tambo, 2024. Se determina la existencia de relación positiva alta, ya que su significancia es de 0,001, a su vez que $p = 0,01 < \alpha = 0.05$. Por lo tanto, esta relación es directa, es decir, a mayor calidad de vida laboral, mayor desempeño contextual; además, la relación es alta ($=0,817$),
4. Se identifica la relación que existe entre la calidad de vida laboral y desempeño adaptativo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024. Se determina la existencia de relación positiva alta, teniendo que su significancia es de 0,001, a su vez que $p = 0,01 < \alpha = 0.05$. Por lo tanto, a mayor calidad de vida laboral, mayor desempeño adaptativo. Por lo tanto, la relación es alta ($=0,792$).
5. Se identifica la relación que existe entre la calidad de vida laboral y desempeño proactivo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024. Se muestra que su significancia es de 0,001, a su vez que $p = 0,01 < \alpha = 0.05$; por lo tanto, esta relación es directa, es decir, a mayor calidad de vida laboral, mayor desempeño proactivo. Por lo tanto, la relación es alta ($=0,792$).

Recomendaciones

- A los directores de cada centro de salud, se les recomienda realizar un programa para el fortalecimiento de la integridad afectiva que impulse y fortalezca la CVL y el desempeño de sus trabajadores, De este modo, se genera un entorno menos estresante y más dinámico, capaz de transformar la esencia del área, donde la responsabilidad, la dedicación y la vocación de cuidar y sanar se integren en un ambiente de actitud positiva y compromiso.
- A los jefes de área de cada centro de salud se les propone la implementación de talleres mensuales en liderazgo y comunicación asertiva, donde los talleres facilitarían mejorar el bienestar laboral, mientras que se pueda generar reuniones quincenales con el equipo que ayudaría a generar un espacio de retroalimentación constante. Evaluar cada fin de mes la percepción del personal sobre la mejora e implementación de los talleres sobre afectividad y procesos de calidad motivacional.
- Reforzar el rol del personal de enfermería mediante el empoderamiento laboral, permitiéndoles comunicar de manera clara y empática las necesidades presentes en su entorno de trabajo. Valga decir, en relación al estado físico, al área de compensaciones y beneficios, se les recomienda una revisión anual de las políticas de prestaciones basadas en encuestas internas que evaluarán las necesidades del personal. Esto incluiría seguros de salud, licencias extendidas y beneficios no monetarios, como horarios flexibles, para mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal, lo cual ayudaría a mejorar la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de cada uno de los enfermeros.
- Con relación a la calidad de vida profesional, se busca emplear capacitaciones en motivación personal e implementar un sistema continuo de formación, con capacitaciones trimestrales en áreas técnicas y programas de mentoría. Además, la formalización mediante un programa de reconocimientos, permitirá valorar el desempeño sobresaliente, motivando al personal y reduciendo el agotamiento emocional.

Referencias bibliográficas

1. Organización Internacional del Trabajo. ¿Qué es la OIT? [Internet]. [s. l.]: OIT; [s. f.] [citado 2025 jun 16]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit>
2. [2] Consejo Internacional de Enfermeras. *Enfermería: una voz para liderar. Invertir en enfermería y respetar los derechos para garantizar la salud global* [Internet]. Ginebra: Consejo Internacional de Enfermeras; 2022 [citado 2025 jul 4]. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/publicaciones>
3. [3] Vizcaíno Alonso YY, Vizcaíno Alonso MC, Montero Vizcaíno Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Rev Cub Med Militar* [Internet]. 2020 abr 14 [citado 2025 jul 4];49(2):364–7. Disponible en: <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/369>
4. [4] Vásquez-Yañez J, Guzmán-Muñoz E. Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos. *Univ Salud*. 2021;23(3):240–7. Disponible en: <https://doi.org/10.22267/rus.212303.237>
5. Colegio de Enfermeros del Perú. Memoria Anual del Colegio de Enfermeros del Perú (Gestión 2021–2024) [Internet]. Lima: Colegio de Enfermeros del Perú; 2022 [citado 2025 jun 16]. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/memoria-anual-del-colegio-de-enfermeros-del-peru-gestion-2021-2024-desde-nov-2021-nov-2022/>
6. Contreras Horna AM. Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez [tesis en línea]. Lima: Universidad César Vallejo; 2017 [citado 2025 jun 16]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4406>
7. [7] Yupanqui Tenorio C. *Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN – 2019* [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2019 [citado 2025 jul 4]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/8bafa73b-1e04-4938-8f5b-86f35d90b4b1>
8. [8] Cedeño S. Calidad de vida en el trabajo de enfermería en el escenario pre y post pandemia. *Rev Cient Enferm* [Internet]. 2021 [citado 2025 jul 4];10(3):1–4. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/112>

9. Grabbe L, Higgins MK, Baird M, Craven PA, San Fratello S. The Community Resiliency Model® to promote nurse well-being. *Nurs Outlook* [Internet]. 2020 Jan [cited 2020 Sep 29];68(3):324–36. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0029655419303252>
10. [10] Cruz AM. *Calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital San Vicente de Paúl, Ibarra 2021* [Tesis de maestría]. Ibarra: Universidad Técnica del Norte; 2021 [citado 2025 jul 4]. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11479>
11. [11] Escobar CA. *Calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021* [Tesis de maestría]. Ibarra: Universidad Técnica del Norte; 2021 [citado 2025 jul 4]. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11479>
12. [12] López-Martínez BE, Aragón-Castillo JM, Muñoz-Palomeque M, Madrid-Tovilla S, Tornell-Castillo I. *Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security of Well-being, in the state of Chiapas* [Artículo de revista]. *Rev Fac Med Hum*. 2021;21(2):316–25. doi:10.25176/RFMH.v21i2.3706
13. [13] Rubel MRB, Kee DMH, Rimi NN. *Quality of work life and employee work outcomes: A hierarchical model with mediation analysis*. *Int J Bus Soc*. 2023;24(1):421–39. doi:10.33736/ijbs.5625.2023 [citado 2025 jul 4]. Disponible en: <https://publisher.unimas.my/ojs/index.php/IJBS/article/view/5625/1863>
14. López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell 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 Hum* [Internet]. 2021 [citado 2021 sep 22];21(2):316-25. Disponible en: <https://anon.to/ASawsu>
15. Pinchi Valles SD. *Calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima, 2022* [Internet]. Lima (Perú): Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/94d1e297-9a1d-4662-af92-d68227ef76c9/content>
16. Salazar CA. *Relación entre desempeño laboral del profesional de enfermería y calidad de atención en el Hospital de MINSA, Cajamarca* [Tesis de

- licenciatura]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020 [citado 2025 jul 2]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d01e4f85-82f3-4227-b30d-44eb40fbab6e/content>
17. [17] Estreves SB, Travezaño Aguilar SB. *Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre - 2020* [Tesis de licenciatura]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado 2025 jul 3]. Disponible en: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1000/1/Samantha%20Bright%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>
 18. [18] Aguilar SC, Alpaca FC. *Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020* [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Interamericana para el Desarrollo; 2021 [citado 2025 jul 4]. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6514985>
 19. [19] Sinarahua Mas MG. *Calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Huallaga – Tocache – San Martín* [Tesis de licenciatura]. Tingo María: Universidad Nacional Agraria de la Selva; 2024 [citado 2025 jul 4]. Disponible en: <https://repositorio.unas.edu.pe/items/089ecf43-8e67-4082-96b3-edbae707726e>
 20. Uturunco M. *Influencia de la calidad de vida profesional en el desempeño laboral del enfermero durante el confinamiento en Lima, 2021* [tesis en línea]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2021 [citado 2023 jun 10]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5398/T061_44551282_D.pdf?sequence=1&isAllowed=
 21. Naranjo Hernández Y, Concepción Pacheco JA, Rodríguez Larreynaga M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Gac Méd Espirit* [Internet]. 2017 Dic [citado 2024 Ago 13];19(3):89-100. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S160889212017000300009&lng=es
 22. Fernández R, Souza R. Repercusiones de los factores asociados a la calidad de vida en enfermeras de unidades de terapia intensiva. *Gale Health Wellness* [Internet]. 2018 [citado 2025 jun 16];20(4):453-60. Disponible en: <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n4.65342>

23. Restrepo L. Fatiga por compasión y autocuidado en profesionales de la salud. El campo del cuidado y la responsabilidad personal. *El Agora* [Internet]. 2021 [citado 2025 jun 16];21(2):726-98. Disponible en: <https://revistas.usb.edu.co/index.php/Agora/article/view/4792/4627>
24. López I. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018 [tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios [Internet]. *Revista IIPSI*. 2011;14(2):13. Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v14_n2/pdf/a14v14n2.pdf
26. Aristizábal Hoyos Gladis Patricia, Blanco Borjas Dolly Marlene, Sánchez Ramos Araceli, Ostiguín Meléndez Rosa María. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender: Una reflexión en torno a su comprensión. *Enferm. Univ* [revista en la Internet]. 2011 Dic [citado 2025 Feb 18]; 8(4): 16-23. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166570632011000400003&lng=es.
27. Wazqar DY, Kerr M, Regan S, Orchard C. An integrative review of the influence of job strain and coping on nurses' work performance: Understanding the gaps in oncology nursing research. *Int J Nurs Sci* [Internet]. 2017 Oct 10 [cited 2021 Feb 13];4(4):418–29. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S235201321730114X>.
28. Ramírez Vielma RG. Diseño del Trabajo y Desempeño Laboral Individual [Internet]. [Madrid]: Universidad Autónoma de Madrid; 2013 [cited 2021 Feb 9]. Available from: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ram%c3%adrez%20Vi%20elma%20Raul%20Gonzalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Friganović A, Selič P, Ilić B, Sedić B. Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Psychiatr Danub* [Internet]. 2019 [cited 2021 Feb 9];31(1):21–31. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30946714/>.

30. Massip C, Ortiz RM, Llantá MC, Peña M, Infante I. La evaluación de la satisfacción en salud: un reto a la calidad. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2008 Dic [citado 2021 Oct 26]; 34(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662008000400013&lng=es
31. Hernández-Vásquez A, Rojas-Roque C, Prado-Galbarro FJ, Bendezu-Quispe G. Satisfacción del usuario externo con la atención en establecimientos del Ministerio de Salud de Perú y sus factores asociados. Rev Perú Med Exp Salud Publica. 2019;36 (4):620-8. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.364.4515>.
32. Moreno D. Fundamentos del diseño de un modelo de atención de Enfermería para la gestión del cuidado. Rev Cub de Enferm. [Internet]. 2018;34(1).Disponible en: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=34&sid=d2e605e9-f870-45f4-96064da681690ec1%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=138960673&db=a9h>

Anexos:

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología	Población y muestra
<p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo,2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre</p>	<p>Determinar cómo se relaciona la calidad de vida laboral con el desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo,2024</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar cómo se relaciona la calidad de vida laboral y desempeño de la tarea de las enfermeras de los</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo,2024</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Calidad de vida laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>Apoyo Directo</p> <p>Calidad de vida</p> <p>Carga de trabajo</p> <p>Motivación intrínseca</p> <p>Variable 2:</p>	<p>Método:</p> <p>Hipotético/Deductivo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Alcance:</p> <p>Descriptivo</p> <p>Correlacional</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p>	<p>Población</p> <p>Enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo.</p> <p>Muestra:</p> <p>60 enfermeros de los centros de salud del Distrito de El Tambo</p> <p>Muestreo:</p> <p>Censal</p>

<p>calidad de vida laboral y desempeño de la tarea de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y desempeño contextual de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida</p>	<p>centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024</p> <p>Identificar cómo se relaciona la calidad de vida laboral y desempeño contextual de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024</p> <p>Identificar cómo se relaciona la calidad de vida laboral y desempeño adaptativo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024</p> <p>Identificar cómo se relaciona calidad de vida laboral y desempeño proactivo</p>	<p>de la tarea de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024</p> <p>Existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño contextual de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024</p> <p>Existe relación entre la calidad de vida y desempeño adaptativo de las enfermeras de los centros de salud del</p>	<p>Desempeño laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Desempeño Contextual</p> <p>Desempeño adaptativo</p> <p>Desempeño proactivo</p>		<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Recopilación de Datos:</p> <p>Procesamiento estadístico Spss 27.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Plan de datos:</p>
---	---	--	--	--	---

<p>laboral y desempeño adaptativo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y desempeño proactivo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024?</p>	<p>de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024</p>	<p>Distrito de El Tambo, 2024</p> <p>Existe relación entre la calidad de vida y desempeño proactivo de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024</p>			
---	---	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Sub Dimensiones	OPERACIONALIZACIÓN		
					Indicadores	Escala de medición	Tipo de Variable
Calidad de vida laboral	El grado de satisfacción y equilibrio que un empleado percibe.	Implica identificar y medir aspectos específicos que contribuyen a esta percepción de bienestar.	Apoyo Directo Calidad de vida Carga de trabajo Motivación intrínseca	Trabajo en equipo Buen trabajo Esfuerzo en las labores Motivación de aprender algo nuevo		Alta Media baja	Ordinal
Desempeño Laboral	Forma de que un empleado lleva sus trabajadores a tener o hacer tareas.	Manera específica y medible en que se evalúa el cumplimiento de las	- Desempeño de tareas - Desempeño Contextual	Trabajo eficaz Trabajo donde se especifica cosas exactas		Alta Media baja	Ordinal

		responsabilidades y tareas.	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño adaptativo - Desempeño proactivo 	<p>Buscar un buen rendimiento</p> <p>Identificar nuevas estrategias.</p>			
--	--	-----------------------------	---	--	--	--	--

Anexo 3: Ficha técnica de cuestionario de calidad de vida (CV)

Cuestionario humanizado de enfermería ficha técnica

Nombre original: Cuestionario calidad de vida de la organización mundial de la salud.

Autores: Lucaz R.

Año: Validado y ejecutado por Lucaz en el año 2021 el instrumento.

Tipo de administración: Individual y colectivo.

Objetivos: Busca identificar como es el comportamiento o desenvolvimiento de la persona dentro de sus labores.

Población: Varones y Mujeres

Numero de ítems: 30

Tiempo de aplicación: 10 minutos

Tipo de escala: Ordinal

Baremos: bajo (35-69); regular (70 – 105) y alto (106 – 140)."

Dimensiones:(1) apoyo directivo (con 14 ítem), (2) carga de trabajo (con 10 ítem) y (3) motivación intrínseca (con 10 ítem).

Anexo 4: Ficha técnica de cuestionario desempeño laboral (DL)

Nombre original: Desempeño laboral

Autores: López

Año: 2018 validado y ejecutado por López en el 2018 el instrumento.

Tipo de administración: Individual y colectivo.

Objetivos: Busca identificar como es el desempeño de los trabajadores en su centro de labores

Población: Varones y mujeres

Numero de ítems: 20

Tiempo de aplicación: 10 minutos

Tipo de escala: Ordinal

Baremos: bajo (20-46); regular (47-73) y alto (74-100).

Dimensiones: (1) desempeño de la tarea (con 5 ítem), (2) desempeño contextual (con 5 ítem); (3) desempeño adaptativo (con 5 ítem) y (4) desempeño proactivo (con 5)"

Anexo 5: Formato de consentimiento informado

Consentimiento informado

Título de la tesis: Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral de las Enfermeras de los centros de Salud del Distrito de el Tambo, 2024

Investigadores:

Bastidas Herrera, Liz Elizabeth

Chuquiyauri Berrocal, Katya

Miranda Zurita, Fabiola Estefani

Por medio del presente documento hago constar que acepto voluntariamente participar en la tesis "Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral de las Enfermeras de los centros de Salud del Distrito de el Tambo, 2024" realizado por las estudiantes Bastidas Herrera, Liz Elizabeth, Chuquiyauri Berrocal, Katya, Miranda Zurita, Fabiola Estefani de la Universidad Continental.

Hago constar que me ha explicado con claridad y veracidad sobre el objetivo de la tesis y que las respuestas que brinde no tendrán repercusión en mi persona, además se me comunicó que la información obtenida se manipulará con confidencialidad y sólo con fines científicos, que en ningún caso será publicado mi nombre.

Se me ha explicado también que soy libre de abandonar el estudio, en el momento que considere conveniente, sin tener que dar explicación sobre mi decisión.

Huancayo 20 de diciembre del 2024

 COLEGIO DE ENFERMEROS DEL PERÚ

Liz Maritza Bastidas Castro
Lic. En enfermería
CEP 105516

Anexo 6: Documento de aprobación de Comité de Ética



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Huancayo, 21 de junio del 2025

OFICIO N°1326-2024-CIEI-UC

Investigadores:

LIZ ELIZABETH BASTIDAS HERRERA
KATYA CHUQUIYAURI BERROCAL
FABIOLA ESTEFANI MIRANDA ZURITA

Presente-

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **Calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente



Walter Calderón Gerstein
Presidente del Comité de Ética
Universidad Continental

C. c. Archivo.

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Colasuyo
(084) 480 070

Sector Angositara KM. 10,
carretera San Jerónimo - Sayla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendicilla 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

ucontinental.edu.pe

Anexo 7: Instrumento calidad de vida laboral

"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LOS CENTROS DE SALUD DEL DISTRITO DE EL TAMBO, 2024"

Experto:
Cargo:

Profesión: Lic. Enfermería
Región: Junín
Edad: 32 años

INSTRUCCIONES:

ESCALA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Satisfacción de Compasión y Fatiga de Compasión (ProQOL 9 Versión 4 (2009))

Ayudar y cuidar a otros lo pone en contacto directo con la vida de otras personas. Como usted seguramente lo ha comprobado, su compasión o empatía por aquellos que ayuda tiene aspectos tanto positivos como negativos. Quisiéramos hacerle preguntas acerca de sus experiencias, tanto positivas como negativas, como enfermero (a) en su labor. Considere cada una de las siguientes preguntas acerca de usted y su situación laboral actual. Marque en cada frase, siendo lo más sincero posible, el valor que refleje su experiencia profesional más frecuente para usted en los últimos 30 días.

1=Nunca 2= Raramente 3= Alguna vez 4= Con frecuencia 5= Con mucha frecuencia

1.-	Soy Feliz	5
2.-	Estoy preocupado por las personas a las que cuido	4
3.-	Estoy satisfecho/ a de poder ayudar a las personas	5
4.-	Me siento vinculado /a con otras personas, en mi trabajo	4
5.-	Me sobresalto o alarmó por sonidos inesperados	2
6.-	Me siento fortalecido/ a después de trabajar con las personas a las que he ayudado	4
7.-	Me es difícil separar mi vida personal, de mi vida profesional	2
8.-	No soy tan productivo/ a en el trabajo pues no puedo dormir, cuando las personas a quienes he ayudado viven una experiencia traumática	1
9.-	Pienso que podría verme afectado/a por la situación traumática de	.

	quienes he ayudado	4
10.	Me siento "absorbido" por mi trabajo	3
-		
11.	Debido a mi labor profesional me he sentido al límite sobre diversas situaciones	4
-		
12.	Me gusta trabajar ayudando a las personas	5
-		
13.	Me siento deprimido/ a por las experiencias traumáticas de las personas que he ayudado	1
-		
14.	Me siento como si experimentara los traumas de alguien, a quien he ayudado	2
-		
15.	Mis creencias religiosas, espirituales u otras me apoyan en mi trabajo profesional	5
-		
16.	Me hace feliz cuando soy capaz de mantener al día las técnicas y protocolo del cuidado	5
-		
17.	Soy la persona que siempre he querido ser	4
-		
18.	Mi trabajo me hace sentirme satisfecho/a	5
-		
19.	Me siento agotado/ a por la carga laboral	3
-		
20.	Tengo pensamientos de satisfacción y sentimientos positivos acerca de las personas a las que he ayudado	5
-		
21.	Me siento abrumado/a pues mi carga laboral parece interminable	4
-		
22.	Pienso que puedo lograr hacer una diferencia a través de mi trabajo	5
-		
23.	Evitar ciertas actividades o situaciones en el trabajo, por qué me recuerdan las experiencias aterradoras de las personas a las que he ayudado	4
-		
24.	Me siento orgulloso /a de lo que puedo hacer para ayudar	5
-		
25.	Como resultado de mi labor, tengo pensamientos invasivos y aterradores	
-		

26.	Me siento frustrado, por cómo funciona el sistema sanitario	3
-		
27.	Considero que soy un / a buena / enfermera	4
-		
28.	No puedo recordar aspectos importantes de mi trabajo con víctimas de trauma	1
-		
29.	Soy una persona empática	4
-		
30.	Me siento feliz de la profesión que he elegido	5
-		

Anexo 8: Instrumentos desempeño laboral

"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LOS CENTROS DE SALUD DEL DISTRITO DE EL TAMBO, 2024"

Experto:
Cargo:

Profesión: *Lic. Enfermería*
Región: *Sunin*
CPO: *325*

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al agradecernos nos responda su opinión marcando la opción en la que con su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones siguiente escala:

Nunca= 1 Pocas Veces =2 A veces = 3 Muchas Veces= 4
Siempre =5

N°		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA				X	
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan			X		
2	El trabajo asignado lo hago bien				X	
3	Soy preciso (a) con las indicaciones que me dan para hacer mi				X	
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo			X		
5	Puedo hacer varias cosas a la vez				X	
	DIMENSIÓN 2 : DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros				X	
7	Soy responsable con mis funciones				X	
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros				X	
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo			X		
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos				X	
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO					

11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo				X	
12	Doy soluciones creativas a los problemas				X	
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible				X	
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías					X
15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes					X
DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO PROACTICO						
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas en bien de los pacientes				X	
17	Formulo procedimientos con los recursos disponibles					X
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles				X	
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre pacientes y la institución					X
20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales				X	

Anexo 9. Validación de instrumentos por juicio de expertos.

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO-
CUESTIONARIO JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista: Betty Lidia Fernández Ravichagua

Considerando su actitud ética y trayectoria profesional, permítame considerarlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del siguiente instrumento de recolección de datos:

Calidad de Vida laboral Y Desempeño laboral

Le adjunto las matrices de consistencia y operacionalización de variables para la revisión respectiva del proyecto de tesis:

Título del proyecto de tesis:	Calidad de Vida laboral y Desempeño Laboral de las Enfermeras de los centros de salud del distrito de el tambo,2024
--------------------------------------	--

El resultado de esta evaluación permitirá la **VALIDEZ DE CONTENIDO** del instrumento.

De antemano le agradezco sus aportes y sugerencias.

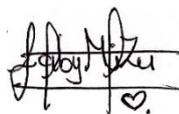
Huancayo, 11 de octubre 2024



Tesista: Katya Chuquiyauri Berrocal
D.N.I 77157381



Tesista: Bastidas herrera Liz Elizabeth
D.N.I 72123326



Tesista: FABIOLA ESTEFANI MIRANDA ZURITA
D.N.I 71854356

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

Para validar el Instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO Calidad De Vida							
Autor del Instrumento: López 2018							
VARIABLE 1: Calidad de Vida							
	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Dimensión	1. Soy Feliz	5	5	5	5	20	
	2. Estoy preocupado por las personas a las que cuido	5	5	5	5	20	
	3. Estoy satisfecho/ a de poder ayudar a las personas	5	5	5	5	20	
	4. Me siento vinculado /a otras personas, en mi trabajo	5	5	5	5	20	
	5. Me sobresalto o alarmo por sonidos inesperados	5	5	5	4	19	
	6. Me siento fortalecido/ a después de trabajar con las personas a las que he ayudado	5	5	5	5	20	
	7. Me es difícil separa mi vida personal, de mi vida profesional	5	5	5	5	20	
	8. No soy tan productivo/ a en el trabajo pues no puedo dormir, cuando las personas a quienes he ayudado viven una experiencia traumática	5	5	5	5	20	
	9. Plenso que podría verme afectado/a por la situación traumática de quienes he ayudado	5	5	5	5	20	
	10. Me siento "absorbido" por mi trabajo	5	5	5	5	20	
	11. Debido a mi labor profesional me he sentido al límite sobre diversas situaciones	5	4	5	5	19	
	12. Me gusta trabajar ayudando a las personas	5	5	5	5	20	
	13. Me siento deprimido/ a por las experiencias traumáticas de las personas que he ayudado	5	5	5	5	20	
	14. Me siento como si experimentara los traumas de alguien, a quien he ayudado	5	5	5	5	20	

15. Mis creencias religiosas, espirituales u otras me apoyan en mi trabajo profesional	5	5	5	5	20	
16. Me hace feliz cuando soy capaz de mantener al día las técnicas y protocolo del cuidado	5	5	5	5	20	
17. Soy la persona que siempre he querido ser	5	5	5	5	20	
18. Mi trabajo me hace sentirme satisfecho/a	5	5	5	5	20	
19. Me siento agotado/a por la carga laboral	5	5	5	5	20	
20. Tengo pensamientos de satisfacción y sentimientos positivos acerca de las personas a las que he ayudado	5	5	5	5	20	
21. Me siento abrumado/a pues mi carga laboral parece interminable	5	5	5	5	20	
22. Pienso que puedo lograr hacer una diferencia a través de mi trabajo	5	5	5	5	20	
23. Evito ciertas actividades o situaciones en el trabajo, por qué me recuerdan las experiencias aterradoras de las personas a las que he ayudado	5	5	4	5	19	
24. Me siento orgulloso/a de lo que puedo hacer para ayudar	5	5	5	5	20	
25. Como resultado de mi labor, tengo pensamientos invasivos y aterradores	5	5	5	5	20	
26. Me siento frustrado, por cómo funciona el sistema sanitario	5	5	5	5	20	
27. Considero que soy un/a buena/enfermera	5	5	5	5	20	
28. No puedo recordar aspectos importantes de mi trabajo con víctimas de trauma	5	5	5	5	20	
29. Soy una persona empática	5	5	5	5	20	
30. Me siento feliz de la profesión que he elegido	5	5	5	5	20	
					Total	597
					%	99.5
					Puntuación decimal	19.9

Nombre del Instrumento: DESEMPEÑO LABORAL							
Autor del Instrumento: López 2018							
VARIABLE: 2							
Dimensión 1:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
DESEMPEÑO DE LA TAREA	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan	5	5	5	5	20	
	El trabajo asignado lo hago bien	5	5	5	5	20	
	Soy preciso (a) con las indicaciones que me dan para hacer mi	5	4	5	5	19	
	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo	5	5	5	5	20	
	Puedo hacer varias cosas a la vez	5	5	5	5	20	
Dimensión 2:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros	5	5	5	4	19	
	Soy responsable con mis funciones	5	5	5	5	20	
	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros	5	5	5	5	20	
	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo	5	5	5	5	20	
	Estoy comprometido con el desarrollo de todos	5	5	5	5	20	
Dimensión 3:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo	5	5	5	5	20	
	Doy soluciones creativas a los problemas	5	5	5	5	20	
	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e	5	5	5	5	20	

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	Betty Lidia Fernandez Ravichagua
Profesión y Grado Académico	Licenciada en Enfermería
Especialidad	Emergencia y Desastres
Institución y años de experiencia	Centro de Salud Pedro Sanchez Neza CHUPACA - 30 años
Cargo que desempeña actualmente	Área de Capacitación

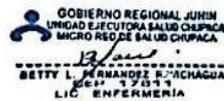
Puntaje del Instrumento Revisado: 19.9

Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE (X)

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ()

NO APLICABLE ()



Nombres y apellidos Betty Lidia Fernandez Ravichagua

DNI: 1993 1792

COLEGIATURA: 17811

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO- CUESTIONARIO

JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista: Jeanpier Antony Güere Mansilla

Considerando su actitud ética y trayectoria profesional, permítame considerarlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del siguiente instrumento de recolección de datos:

Calidad de Vida Laboral Y Desempeño laboral

Le adjunto las matrices de consistencia y operacionalización de variables para la revisión respectiva del proyecto de tesis:

Título del proyecto de tesis:	del de	Calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo,2024
--------------------------------------	---------------	--

El resultado de esta evaluación permitirá la **VALIDEZ DE CONTENIDO** del instrumento.

De antemano le agradezco sus aportes y sugerencias.

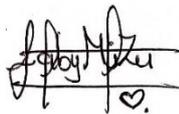
Huancayo, 11 de octubre 2024



Tesista: Katya Chuquiyauri Berrocal
D.N.I. 77157381



Tesista: Bastidas herrera liz elizabeth
D.N.I. 72123326



Tesista: FABIOLA ESTEFANI MIRANDA ZURITA

D.N.I 71854356

ADJUNTO: Matriz de consistencia

Matriz de operacionalización de variables

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

Para validar el instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO Calidad De Vida							
Autor del Instrumento: López 2018							
VARIABLE 1: Calidad de Vida							
	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Dimensión	1. Soy Feliz	5	5	5	5	20	
	2. Estoy preocupado por las personas a las que cuido	5	5	5	5	20	
	3. Estoy satisfecho/ a de poder ayudar a las personas	5	5	5	5	20	
	4. Me siento vinculado /a otras personas, en mi trabajo	4	5	5	5	19	
	5. Me sobresalto o alamo por sonidos inesperados	5	5	5	4	19	
	6. Me siento fortalecido/ a después de trabajar con las personas a las que he ayudado	5	5	5	5	20	
	7. Me es difícil separa mi vida personal, de mi vida profesional	5	5	5	5	20	
	8. No soy tan productivo/ a en el trabajo pues no puedo dormir, cuando las personas a quienes he ayudado viven una experiencia traumática	5	5	5	5	20	
	9. Pienso que podría verme afectado/a por la situación traumática de quienes he ayudado	5	5	5	5	20	
	10. Me siento "absorbido" por mi trabajo	5	5	5	5	20	
	11. Debido a mi labor profesional me he sentido al límite sobre diversas situaciones	5	5	5	5	20	
	12. Me gusta trabajar ayudando a las personas	5	5	5	4	19	
	13. Me siento deprimido/ a por las experiencias traumáticas de las personas que he ayudado	5	5	5	5	20	
	14. Me siento como si experimentara los traumas de alguien, a quien he ayudado	5	5	5	5	20	

15. Mis creencias religiosas, espirituales u otras me apoyan en mi trabajo profesional	5	5	5	5	20	
16. Me hace feliz cuando soy capaz de mantener al día las técnicas y protocolo del cuidado	5	5	5	5	20	
17. Soy la persona que siempre he querido ser	5	5	5	5	20	
18. Mi trabajo me hace sentirme satisfecho/a	5	5	5	5	20	
19. Me siento agotado/a por la carga laboral	5	5	5	5	20	
20. Tengo pensamientos de satisfacción y sentimientos positivos acerca de las personas a las que he ayudado	5	5	5	5	20	
21. Me siento abrumado/a pues mi carga laboral parece interminable	5	5	5	5	20	
22. Pienso que puedo lograr hacer una diferencia a través de mi trabajo	5	5	5	5	20	
23. Evito ciertas actividades o situaciones en el trabajo, por qué me recuerdan las experiencias aterradoras de las personas a las que he ayudado	5	5	5	5	20	
24. Me siento orgulloso/a de lo que puedo hacer para ayudar	5	5	5	5	20	
25. Como resultado de mi labor, tengo pensamientos invasivos y aterradoros	5	5	5	5	20	
26. Me siento frustrado, por cómo funciona el sistema sanitario	5	5	5	5	20	
27. Considero que soy un/a buena/enfermera	5	5	5	5	20	
28. No puedo recordar aspectos importantes de mi trabajo con víctimas de trauma	5	5	5	5	20	
29. Soy una persona empática	5	5	5	5	20	
30. Me siento feliz de la profesión que he elegido	5	5	5	5	20	
					Total	597
					%	99.5
					Puntuación decimal	19.9

- Desempeño laboral

Nombre del Instrumento: DESEMPEÑO LABORAL							
Autor del Instrumento: López 2018							
VARIABLE: 2							
Dimensión 1:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
DESEMPEÑO DE LA TAREA	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan	5	5	5	5	20	
	El trabajo asignado lo hago bien	5	5	5	5	20	
	Soy preciso (a) con las indicaciones que me dan para hacer mi	5	5	5	5	20	
	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo	5	5	5	5	20	
	Puedo hacer varias cosas a la vez	5	5	4	5	19	
Dimensión 2:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherenci	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros	5	5	5	4	19	
	Soy responsable con mis funciones	5	5	5	5	20	
	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros	5	5	5	5	20	
	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo	5	5	5	5	20	
	Estoy comprometido con el desarrollo de todos	5	5	5	5	20	
Dimensión 3:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo	5	5	5	5	20	
	Doy soluciones creativas a los problemas	5	5	4	5	19	
	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible	5	5	5	5	20	
	Aprendo rápidamente y me						

	adapto a las nuevas tecnologías	5	5	5	5	20	
	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes	5	5	5	5	20	
Dimensión 4:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
	Encuentro y ejecuto nuevas formas en bien de los pacientes	5	5	5	5	20	
Indicadores	Formulo procedimientos con los recursos disponibles	5	5	5	5	20	
	Resuelvo problemas con los recursos disponibles	5	5	5	5	20	
DESEMPEÑO PROACTIVO	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes Institución	5	5	5	5	20	
	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento objetivos institucionales	5	4	5	5	19	
					Total	398	
					%	99	
					Puntuación decimal	198	

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	Jeanpier Antony Guere Mansilla
Profesión y Grado Académico	Psicólogo
Especialidad	Convivencia Escolar
Institución y años de experiencia	Universidad Peruana Los Andes 7 años
Cargo que desempeña actualmente	Psicóloga Educativo

Puntaje del Instrumento Revisado: 19.9

Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ()

NO APLICABLE ()



Jeanpier A. Guere Mansilla
PSICOLOGO
C. P. N. 38367

Nombres y apellidos Jeanpier Antony Guere Mansilla

DNI: 73014810

COLEGIATURA: 38367

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LASALUD
SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO-
CUESTIONARIO JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista: Yudith Cabanillar Nuñez

Considerando su actitud ética y trayectoria profesional, permítame considerarlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del siguiente instrumento de recolección de datos:

Calidad de vida laboral y desempeño laboral

Le adjunto las matrices de consistencia y operacionalización de variables para la revisión respectiva del proyecto de tesis:

Título del proyecto de tesis:	del de	Calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo,2024
--------------------------------------	---------------	--

El resultado de esta evaluación permitirá la **VALIDEZ DE CONTENIDO** del instrumento.

De antemano le agradezco sus aportes y sugerencias.

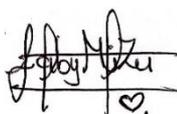
Huancayo, 11 de octubre 2024



Tesista: Katya Chuquiyauri Berrocal
D.N.I 77157381



Tesista: Bastidas herrera liz elizabeth
D.N.I 72123326



Tesista: FABIOLA ESTEFANI MIRANDA ZURITA

D.N.I 71854356

ADJUNTO:

Matriz de consistencia

Matriz de operacionalización de variables

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

Para validar el instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO Calidad De Vida							
Autor del Instrumento: López 2018							
VARIABLE 1: Calidad de Vida							
	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Dimensión	1. Soy Feliz	5	5	5	5	20	
	2. Estoy preocupado por las personas a las que cuido	5	5	5	5	20	
	3. Estoy satisfecho/ a de poder ayudar a las personas	5	5	5	5	20	
	4. Me siento vinculado /a otras personas, en mi trabajo	5	5	5	5	20	
	5. Me sobresalto o alarmo por sonidos inesperados	5	5	5	5	20	
	6. Me siento fortalecido/ a después de trabajar con las personas a las que he ayudado	5	4	5	5	19	
	7. Me es difícil separa mi vida personal, de mi vida profesional	5	5	5	5	20	
	8. No soy tan productivo/ a en el trabajo pues no puedo dormir, cuando las personas a quienes he ayudado viven una experiencia traumática	5	5	5	5	20	
	9. Pienso que podría verme afectado/a por la situación traumática de quienes he ayudado	5	5	5	5	20	
	10. Me siento "absorbido" por mi trabajo	5	5	5	5	20	
	11. Debido a mi labor profesional me he sentido al límite sobre diversas situaciones	5	5	5	5	20	
	12. Me gusta trabajar ayudando a las personas	5	5	5	5	20	
	13. Me siento deprimido/ a por las experiencias traumáticas de las personas que he ayudado	5	5	4	5	19	
	14. Me siento como si experimentara los traumas de alguien, a quien he ayudado	5	5	5	5	20	

15. Mis creencias religiosas, espirituales u otras me apoyan en mi trabajo profesional	5	5	5	5	20	
16. Me hace feliz cuando soy capaz de mantener al día las técnicas y protocolo del cuidado	5	5	5	5	20	
17. Soy la persona que siempre he querido ser	5	5	4	5	19	
18. Mi trabajo me hace sentirme satisfecho/a	5	5	5	5	20	
19. Me siento agotado/ a por la carga laboral	5	5	5	5	20	
20. Tengo pensamientos de satisfacción y sentimientos positivos acerca de las personas a las que he ayudado	5	5	5	5	20	
21. Me siento abrumado/a pues mi carga laboral parece interminable	5	5	5	5	20	
22. Pienso que puedo lograr hacer una diferencia a través de mi trabajo	4	5	5	5	19	
23. Evito ciertas actividades o situaciones en el trabajo, por qué me recuerdan las experiencias aterradoras de las personas a las que he ayudado	5	5	5	5	20	
24. Me siento orgulloso /a de lo que puedo hacer para ayudar	5	5	5	5	20	
25. Como resultado de mi labor, tengo pensamientos invasivos y aterradores	5	5	5	5	20	
26. Me siento frustrado, por cómo funciona el sistema sanitario	5	5	5	4	19	
27. Considero que soy un / a buena / enfermera	5	5	5	5	20	
28. No puedo recordar aspectos importantes de mi trabajo con víctimas de trauma	5	5	5	5	20	
29. Soy una persona empática	5	5	5	5	20	
30. Me siento feliz de la profesión que he elegido	5	5	5	5	20	
					Total	595
					%	99.1
					Puntuación decimal	19.8

Nombre del Instrumento: DESEMPEÑO LABORAL							
Autor del Instrumento: López 2018							
VARIABLE: 2							
Dimensión 1:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
DESEMPEÑO DE LA TAREA	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan	5	5	5	5	20	
	El trabajo asignado lo hago bien	5	5	5	5	20	
	Soy preciso (a) con las indicaciones que me dan para hacer mi	5	5	5	5	20	
	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo	5	4	5	5	19	
	Puedo hacer varias cosas a la vez	5	5	5	5	20	
Dimensión 2:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros	5	5	4	5	19	
	Soy responsable con mis funciones	5	5	5	5	20	
	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros	5	5	5	5	20	
	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo	5	5	5	5	20	
	Estoy comprometido con el desarrollo de todos	5	5	5	5	20	
Dimensión 3:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo	5	5	5	5	20	
	Doy soluciones creativas a los problemas	4	5	5	5	19	
	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e	5	5	5	5	20	

	impredecible						
	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías	5	5	5	5	20	
	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes	5	5	5	5	20	
Dimensión 4:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
	Encuentro y ejecuto nuevas formas en bien de los pacientes	5	5	5	5	20	
Indicadores	Formulo procedimientos con los recursos disponibles	5	5	5	5	20	
	Resuelvo problemas con los recursos disponibles	5	5	4	5	19	
DESEMPEÑO PROACTIVO	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes institución	5	5	5	5	20	
	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento objetivos institucionales	5	5	5	5	20	
				Total		396	
				%		99	
				Puntuación decimal		19.8	

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	Yudith Cabanillar Nuñez
Profesión y Grado Académico	Licenciada en Enfermería
Especialidad	Administración y Gerencia en Salud
Institución y años de experiencia	Clínica Confía Salud 7 años
Cargo que desempeña actualmente	Coordinadora de Emergencia

Puntaje del Instrumento Revisado: 14.8

Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ()

NO APLICABLE ()



Nombres y apellidos Yudith Cabanillar Nuñez

DNI: 4536 2015

COLEGIATURA: 83432

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO- CUESTIONARIO**

JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista: Cinthia Rodríguez Guillermo

Considerando su actitud ética y trayectoria profesional, permítame considerarlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del siguiente instrumento de recolección de datos:

Calidad de Vida Laboral Y Desempeño laboral

Le adjunto las matrices de consistencia y operacionalización de variables para la revisión respectiva del proyecto de tesis:

Título del proyecto de tesis:	Calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo,2024
--------------------------------------	--

El resultado de esta evaluación permitirá la **VALIDEZ DE CONTENIDO** del instrumento.

De antemano le agradezco sus aportes y sugerencias.

Huancayo, 11 de octubre 2024



Tesista: Katya Chuquiyauri Berrocal
D.N.I 77157381



Tesista: Bastidas herrera liz elizabeth
D.N.I 72123326



Tesista: FABIOLA ESTEFANI MIRANDA ZURITA

D.N.I 71854356

ADJUNTO:

Matriz de consistencia

Matriz de operacionalización de variables

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

Para validar el Instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO Calidad De Vida							
Autor del Instrumento: López 2018							
VARIABLE 1: Calidad de Vida							
	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Dimensión	1. Soy Feliz	5	5	5	5	20	
	2. Estoy preocupado por las personas a las que cuido	5	5	5	5	20	
	3. Estoy satisfecho/ a de poder ayudar a las personas	5	5	5	5	20	
	4. Me siento vinculado /a otras personas, en mi trabajo	5	5	5	5	20	
	5. Me sobresalto o alarmo por sonidos inesperados	5	5	5	5	20	
	6. Me siento fortalecido/ a después de trabajar con las personas a las que he ayudado	5	5	5	5	20	
	7. Me es difícil separa mi vida personal, de mi vida profesional	5	5	5	5	20	
	8. No soy tan productivo/ a en el trabajo pues no puedo dormir, cuando las personas a quienes he ayudado viven una experiencia traumática	5	5	5	5	20	
	9. Pienso que podría verme afectado/a por la situación traumática de quienes he ayudado	5	5	5	5	20	
	10. Me siento "absorbido" por mi trabajo	5	5	5	5	20	
	11. Debido a mi labor profesional me he sentido al límite sobre diversas situaciones	5	5	4	5	19	
	12. Me gusta trabajar ayudando a las personas	5	5	5	5	20	
	13. Me siento deprimido/ a por las experiencias traumáticas de las personas que he ayudado	5	5	5	5	20	
	14. Me siento como si experimentara los traumas de alguien, a quien he ayudado	5	5	5	5	20	

15. Mis creencias religiosas, espirituales u otras me apoyan en mi trabajo profesional	5	5	5	5	20	
16. Me hace feliz cuando soy capaz de mantener al día las técnicas y protocolo del cuidado	5	5	5	5	20	
17. Soy la persona que siempre he querido ser	5	5	5	5	20	
18. Mi trabajo me hace sentirme satisfecho/a	5	5	5	5	20	
19. Me siento agotado/a por la carga laboral	5	5	5	5	20	
20. Tengo pensamientos de satisfacción y sentimientos positivos acerca de las personas a las que he ayudado	5	5	5	5	20	
21. Me siento abrumado/a pues mi carga laboral parece interminable	5	5	5	5	20	
22. Pienso que puedo lograr hacer una diferencia a través de mi trabajo	5	5	5	5	20	
23. Evito ciertas actividades o situaciones en el trabajo, por qué me recuerdan las experiencias aterradoras de las personas a las que he ayudado	5	4	5	5	19	
24. Me siento orgulloso/a de lo que puedo hacer para ayudar	5	5	5	5	20	
25. Como resultado de mi labor, tengo pensamientos invasivos y aterradores	5	5	5	5	20	
26. Me siento frustrado, por cómo funciona el sistema sanitario	5	5	5	5	20	
27. Considero que soy un/a buena/enfermera	5	5	5	5	20	
28. No puedo recordar aspectos importantes de mi trabajo con víctimas de trauma	5	5	5	5	20	
29. Soy una persona empática	5	5	5	5	20	
30. Me siento feliz de la profesión que he elegido	5	5	5	5	20	
					Total	598
					%	99.6
					Puntuación decimal	19.9

Nombre del Instrumento: DESEMPEÑO LABORAL							
Autor del Instrumento: López 2018							
VARIABLE: 2							
Dimensión 1:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
DESEMPEÑO DE LA TAREA	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan	5	5	5	5	20	
	El trabajo asignado lo hago bien	5	5	5	5	20	
	Soy preciso (a) con las indicaciones que me dan para hacer mi	5	5	5	5	20	
	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo	5	5	5	5	20	
	Puedo hacer varias cosas a la vez	5	5	5	5	20	
Dimensión 2:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros	5	5	5	4	19	
	Soy responsable con mis funciones	5	5	5	5	20	
	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros	5	5	5	5	20	
	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo	5	5	5	5	20	
	Estoy comprometido con el desarrollo de todos	5	5	5	5	20	
Dimensión 3:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo	5	4	5	5	19	
	Doy soluciones creativas a los problemas	5	5	5	5	20	
	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e	5	5	5	5	20	

	Impredecible						
	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías	5	5	5	5	20	
	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes	5	5	5	5	20	
Dimensión 4:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
	Encuentro y ejecuto nuevas formas en bien de los pacientes	5	4	5	5	19	
Indicadores	Formulo procedimientos con los recursos disponibles	5	5	5	5	20	
	Resuelvo problemas con los recursos disponibles	5	5	5	5	20	
DESEMPEÑO PROACTIVO	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes Institución	5	5	5	5	20	
	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento objetivos institucionales	5	5	5	5	20	
						Total	397
						%	99.2
						Puntuación decimal	19.8

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	Cynthia Rodríguez Guillermo
Profesión y Grado Académico	Psicóloga
Especialidad	-
Institución y años de experiencia	Centro De Salud de Hayucachi 6 años
Cargo que desempeña actualmente	Psicóloga nombrada en Centro de Salud

Puntaje del Instrumento Revisado: 19.9

Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ()

NO APLICABLE ()



Nombres y apellidos Cynthia Rodríguez Guillermo

DNI: 20012585

COLEGIATURA: 18042

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO- CUESTIONARIO

JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista: Dean Kevin Lucen Pariona

Considerando su actitud ética y trayectoria profesional, permítame considerarlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del siguiente instrumento de recolección de datos:

Calidad de vida laboral y desempeño laboral

Le adjunto las matrices de consistencia y operacionalización de variables para la revisión respectiva del proyecto de tesis:

Título del proyecto de tesis:	Calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo,2024
--------------------------------------	--

El resultado de esta evaluación permitirá la **VALIDEZ DE CONTENIDO** del instrumento.

De antemano le agradezco sus aportes y sugerencias.

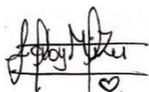
Huancayo, 11 de octubre 2024



Tesista: Katya Chuquiyauri Berrocal
D.N.I 77157381



Tesista: Bastidas herrera liz elizabeth
D.N.I 72123326



Tesista: Fabiola Estefani Miranda Zurita
D.N.I 71854356

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

Para validar el Instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO Calidad De Vida							
Autor del Instrumento: López 2018							
VARIABLE 1: Calidad de Vida							
	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Dimensión	1. Soy Feliz	5	5	5	5	20	
	2. Estoy preocupado por las personas a las que cuido	5	5	5	5	20	
	3. Estoy satisfecho/ a de poder ayudar a las personas	5	5	5	5	20	
	4. Me siento vinculado /a otras personas, en mi trabajo	5	5	5	5	20	
	5. Me sobresalto o alamo por sonidos inesperados	5	5	5	5	20	
	6. Me siento fortalecida/ a después de trabajar con las personas a las que he ayudado	5	5	5	5	20	
	7. Me es difícil separa mi vida personal, de mi vida profesional	5	5	5	5	20	
	8. No soy tan productivo/ a en el trabajo pues no puedo dormir, cuando las personas a quienes he ayudado viven una experiencia traumática	5	4	5	5	19	
	9. Pienso que podría verme afectado/a por la situación traumática de quienes he ayudado	5	5	5	5	20	
	10. Me siento "absorbido" por mi trabajo	5	5	5	5	20	
	11. Debido a mi labor profesional me he sentido al límite sobre diversas situaciones	5	5	5	5	20	
	12. Me gusta trabajar ayudando a las personas	5	5	5	5	20	
	13. Me siento deprimido/ a por las experiencias traumáticas de las personas que he ayudado	5	5	5	5	20	
	14. Me siento como si experimentara los traumas de alguien, a quien he ayudado	5	5	5	5	20	

Nombre del Instrumento: DESEMPEÑO LABORAL							
Autor del Instrumento: López 2018							
VARIABLE: 2							
Dimensión 1:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
DESEMPEÑO DE LA TAREA	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan	5	5	5	5	20	
	El trabajo asignado lo hago bien	5	5	5	5	20	
	Soy preciso (a) con las indicaciones que me dan para hacer mi	5	5	5	5	20	
	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo	5	4	5	5	19	
	Puedo hacer varias cosas a la vez	5	5	5	5	20	
Dimensión 2:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros	5	5	5	5	20	
	Soy responsable con mis funciones	5	5	5	5	20	
	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros	5	5	5	5	20	
	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo	5	5	5	5	20	
	Estoy comprometido con el desarrollo de todos	5	5	5	5	20	
Dimensión 3:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
DESEMPEÑO ADAPTATIVO	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo	5	5	5	4	19	
	Doy soluciones creativas a los problemas	5	5	5	5	20	
	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e						

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	Dean Kevin Lucen Pariona
Profesión y Grado Académico	Psicólogo
Especialidad	Neuropsicología
Institución y años de experiencia	Universidad Peruana Los Andes / UTP 10 años
Cargo que desempeña actualmente	Docente Universitario

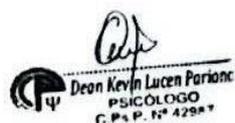
Puntaje del Instrumento Revisado: 19.8

Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ()

NO APLICABLE ()



Dean Kevin Lucen Pariona
PSICÓLOGO
C. P. P. N° 42987

Nombres y apellidos Dean Kevin Lucen Pariona

DNI: 73014814

COLEGIATURA: 42987

Anexo 10. Rúbrica para la validación y (Ficha de recolección de datos, otros)

Criterios	Escala de valoración					PUNTAJE
	(1) Deficiente 0-20%	(2) Regular 21-40%	(3) Bueno 41-60%	(4) Muy bueno 61-80 %	(5) Eficiente 81-100 %	
1. SUFICIENCIA: Los ítems de una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener su medición.	Los ítems no son Suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar ítems para evaluar completamente la dimensión o indicador.	Los ítems son relativamente suficientes.	Los ítems son suficientes.	5
2. PERTINENCIA: Los ítems de una misma dimensión o indicador son adecuados para obtener su medición.	Los ítems no son Adecuados para medir la dimensión o Indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar ítems para evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son relativamente suficientes.	Los ítems son suficientes.	5

<p>3. CLARIDAD:</p> <p>Los ítems se comprenden fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.</p>	<p>Los ítems no son claros.</p>	<p>Los ítems requieren modificaciones en el uso de palabras por su significado o por el orden de las mismas.</p>	<p>Se requiere una modificación muy específica de algunos ítems.</p>	<p>Los ítems son claros en lo sintáctico.</p>	<p>Los ítems son claros, tienen semántica y sintaxis adecuada.</p>	<p>4</p>
<p>4. COHERENCIA:</p> <p>Los ítems tienen relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo.</p>	<p>Los ítems no tienen relación lógica con la dimensión o indicador.</p>	<p>Los ítems tienen una relación tangencial con la dimensión o indicador.</p>	<p>Los ítems tienen una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>Los ítems están relacionados con la dimensión o indicador.</p>	<p>Los ítems están muy relacionados con la dimensión o indicador.</p>	<p>5</p>
<p>5. RELEVANCIA:</p> <p>Los ítems son esenciales e importantes y deben ser incluidos.</p>	<p>Los ítems deben ser eliminados sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.</p>	<p>Los ítems pueden ser eliminados sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.</p>	<p>Los ítems tienen alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.</p>	<p>Los ítems son necesarios.</p>	<p>Los ítems son muy relevantes y deben ser incluidos.</p>	<p>5</p>

Rol de Turnos del personal de enfermería del Centro de Salud de Juan Parra del Riego.

Nº	Topico	FECHA	MOULO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
1	Julio Romero Carhuamara	1	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N			
2	Melisa Ponce Poma	2	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N			
3	Concepción Gomez Cisneros	4	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N			
4	Estela Soto Pío	3	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N			
	Filomena Panayay Ninayay	2	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N			
	Judith Lavado Vilchez	1	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N			
	Liz Chamorro Porras		MT	D	MT	N	D	D	MT	N																											
9	Milca Casas Marquez	2	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N		
10	Cisneros Carachagua Beranica	3	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N		
11	Nataly Vilchamán Zambreno	1	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N		
12	Cintya Gara Rojas	5	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N		
14	Miriam Arriaga Sullta	3	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N		
15	Jorge Aristonza Pascer	1	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N		
	Marilyn Gamarra Colampoma	2	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N		
16	Katerin Palacios	2	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	
17	Liz Chamorro Porras	4																																			
18	Doris Alvarado Alonzo	6	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	
19	Bertha Oro Coca	5	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	
20	Luz Calderon Perez	4	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	
21	Pamela Alma Orihuela	6	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	
22	Ethel Clemente Candor	4	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	
	Erika Huesyalla Naupari	5	D	D	N	D	D	MT	N																												
22	Isamar Alago Bruno	6	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N
23	Jesusa Talpo Alago	3	D	D	N	D	D	MT	N																												
24	Dayvi Huamani Zafarar	2	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N
25	Marilyn De la Cruz Lillo	3	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N
27	Noemi Chambuga Hilario	5	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N
28	Lizeth Zambas Ruiz	6	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N	D	D	MT	N

Anexo 8: Base de Datos de ambos cuestionarios

Sujeto	CUESTIONARIO Calidad de Vida Laboral																				CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL																																		
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20															
1	26	5	3	4	4	1	4	2	1	3	2	4	1	1	4	4	3	5	2	5	4	5	3	5	2	1	5	2	4	4	4	4	5	5	3	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5								
2	32	4	3	4	4	2	3	3	2	1	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	1	5	1	2	5	2	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5								
3	29	4	3	4	3	4	1	2	2	2	4	2	1	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5									
4	35	5	3	5	3	2	4	1	3	2	4	3	5	2	1	4	5	5	4	3	4	3	5	3	5	1	4	5	2	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4							
5	46	5	3	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	1	4	2	2	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4								
6	32	5	4	5	5	1	5	1	2	3	3	2	4	1	2	3	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
7	30	5	4	5	5	3	4	4	1	2	4	3	5	2	2	5	5	5	4	5	3	3	5	1	4	5	2	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4							
8	32	4	4	3	3	4	1	1	3	2	4	1	1	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
9	40	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2	5	2	2	4	4	4	5	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4						
10	37	5	4	5	4	2	4	2	1	4	3	4	5	1	2	5	4	5	3	5	4	5	4	5	1	3	4	1	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
11	30	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
12	34	4	4	4	2	5	2	3	3	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	1	4	4	5	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
13	42	4	4	5	5	2	4	3	2	2	1	4	1	1	1	4	4	1	5	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
14	38	5	3	5	3	5	2	1	2	2	5	1	5	5	5	5	1	5	2	5	1	5	1	5	1	2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4					
15	30	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	1	3	1	3	4	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
16	44	4	1	4	3	2	4	2	1	1	3	2	5	2	3	5	5	3	4	2	4	2	5	1	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
17	31	5	3	4	5	2	4	2	1	4	3	5	4	2	4	5	4	4	4	4	5	2	4	2	1	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
18	32	4	5	3	2	4	1	4	2	2	3	4	5	1	3	3	1	4	5	1	3	2	4	5	3	2	1	2	5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
19	47	3	1	5	4	2	4	3	1	3	2	2	4	3	1	4	5	3	5	2	3	4	2	1	3	3	1	4	2	4	5	1	2	3	4	5	2	1	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
20	34	1	3	4	2	3	5	1	2	4	3	1	5	3	1	5	4	3	2	1	5	4	2	1	5	4	2	3	4	1	5	4	2	3	4	1	5	4	2	3	1	4	3	5	2	1	4	3	5	2					
21	34	5	3	4	4	1	4	2	2	1	3	2	4	1	1	4	4	3	5	2	3	4	5	3	5	2	1	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
22	29	4	3	4	3	4	1	2	2	2	4	2	2	1	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
23	38	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2	5	2	2	4	4	4	5	2	4	1	4	2	4	2	3	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
24	44	4	1	4	3	2	4	2	1	1	3	2	5	2	3	5	5	3	4	2	4	2	5	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
25	45	4	4	4	2	4	2	2	2	1	2	5	2	2	4	4	4	5	2	4	1	4	2	4	2	3	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
26	46	5	3	4	3	2	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	2	2	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
27	47	3	1	5	4	2	4	3	1	3	2	2	4	3	1	4	5	3	5	2	3	4	2	1	3	3	1	4	2	4	5	1	2	3	4	5	2	1	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
28	30	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	1	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
29	30	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	1	3	1	3	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
30	32	5	4	5	5	1	5	1	2	3	3	2	4	1	3	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	38	5	3	5	3	5	2	1	1	2	2	5	1	5	5	5	1	5	2	5	1	5	1	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	37	4	4	5	4	2	4	2	1	4	3	4	5	1	2	5	4	5	3	5	4	5	1	3	4	1	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	42	4	4	4	5	2	4	2	2	2	4	1	5	5	1	4	3	1	5	1	2	1	2	5	1	4	1	4	5	3	4	1	2	4	5	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	34	1	3	4	2	3	5	1	2	4	3	1	5	3	1	5	4	3	2	5	3	1	5	4	2	1	3	4	1	5	4	2	3	4	1	5	4	2	3	1	4	3	5	2	1	4	3	5	2	1	4	3	5	2	
35	45	4	4	4	2	4	2	2	2	1	2	5	2	2	4	4	4	5	2	4	1	4	2	4	2	3	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	46	5	3	4	3	2	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	2	2	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	47	3	1	5	4	2	4	3	1	3	2	2	4	3	1	4	5	3	5	2	3	4	2	1	3	3	1	4	2	4	5	1	2	3	4	5	2	1	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	30	4	5	3	4	3	4	5	3	3</																																													

Anexo 9: Permiso de los establecimientos de salud



"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Por medio del presente se AUTORIZA a las de las bachilleres; Bastidas Herrera Liz Elizabeth con DNI N° 72123326, Chuquiyauri Berrocal Katya con DNI N°77157381, Miranda Zurita Fabiola Estefani con DNI N° 71854356, de la Escuela profesional de Enfermería de la Universidad Continental, para la realización del trabajo de investigación, en el centro de Salud Juan Parra del Riego El Tambo, que lleva por título **"Calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo ,2024"**.

Se expide el presente consentimiento informado a las interesadas, para los fines que consideren pertinentes.

El Tambo, 25 de Noviembre ,2024

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN
RED DE SALUD JUAN PARRA DEL RIEGO EL TAMBO
.....
Lic. **Mónica L. Avales Larampoma**
C.O. 12345 6789 1011
Jefe de la Microred El Tambo



PERU

Ministerio
De Salud

Diresa
Junin

Red De Salud
Valle Del Mantaro

C.S. Justicia
Paz y Vida



El Tambo, 27 de Noviembre 2024

CARTA DE AUTORIZACION

Presente.-

Me dirijo a ustedes bachilleres, Bastidas Herrera Liz Elizabeth con DNI N° 72123326, Chuquiyauri Berrocal Katya con DNI N° 77157381, Miranda Zurita Fabiola Estefani con DNI N° 71854356, de la Escuela profesional de Enfermería de la Universidad Continental, se les AUTORIZA desarrollar su trabajo de investigación en nuestro establecimiento Justicia Paz y Vida, con el título "Calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras de los centros de salud del Distrito de El Tambo, 2024".

Al término deberá dejar un informe de los hallazgos, para beneficio de la población.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIN
MRO DE SALUD VALLE DEL MANTARO
MICRO RED DE SALUD EL TAMBO
C.S. JUSTICIA PAZ Y VIDA

Edgardo Escobarite Santuquitez
CIRUJANO DENTISTA
C.O.P. N° 5336

Fotografía de aplicación de instrumento

