



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en  
trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La  
Libertad-2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Mostiga Pasco, Dora Marita ([orcid.org/0009-0006-5067-7660](https://orcid.org/0009-0006-5067-7660))

**ASESORAS:**

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda ([orcid.org/0000-0001-5099-1314](https://orcid.org/0000-0001-5099-1314))

Dra. Cruzado Vallejos, María Peregrina ([orcid.org/0000-0001-7809-4711](https://orcid.org/0000-0001-7809-4711))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO — PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024", cuyo autor es MOSTIGA PASCO DORA MARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA <b>DNI:</b> 18121176 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 09-08- 2024 23:00:59

Código documento Trilce: TRI - 0799968





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MOSTIGA PASCO DORA MARITA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DORA MARITA MOSTIGA PASCO DNI: 40647344 ORCID: 0009-0006-5067-7660	Firmado electrónicamente por: DMOSTIGA el 01-08- 2024 15:55:18

Código documento Trilce: TRI - 0841956

## **Dedicatoria**

### **A Dios.**

*Fuente de sabiduría y fortaleza, quien ha guiado cada paso de este camino académico. Con gratitud, dedico este trabajo a Su divina sabiduría, que ha sido mi luz en la búsqueda del conocimiento y la excelencia.*

### **A mi Padres José y Dora**

*Cuyo amor incondicional, su ejemplo de dedicación y perseverancia han sido la fuerza motriz detrás de cada logro en mi vida.*

### **A mi esposo Vincent Aguilar**

*Compañero de vida y fuente de constante apoyo y aliento. Tu amor incondicional, comprensión y paciencia han sido el sostén de cada desafío y logro en este camino académico. Agradezco profundamente tu presencia constante y tu inquebrantable apoyo. Juntos, hemos alcanzado esta meta, y por eso te dedico este logro con todo mi amor.*

### **A mis hijos Angielen y Joaquín**

*Quienes han sido mi mayor inspiración y motivación. Vuestra alegría, amor y comprensión han sido mi impulso constante para superar desafíos y alcanzar metas. Esta tesis es un tributo a vuestro futuro. Que este logro les inspire a perseguir sus propios sueños con valentía y determinación.*

**Dora Marita Móstiga Pasco**

## **Agradecimiento**

### **A mis asesoras Dra. Miryam Griselda Lora Loza y Dra. María Peregrina Cruzado Vallejos**

Quienes ha sido mi guía y apoyo incondicional a lo largo del desarrollo de mi trabajo de investigación. Su sabiduría, paciencia, compromiso, dedicación y orientación, han enriquecido este proceso de aprendizaje y crecimiento.

### **A la Universidad César Vallejo**

Agradezco profundamente a mi institución académica por brindarme las herramientas y el ambiente propicio para alcanzar mis metas educativas. Que este trabajo contribuya a enriquecer el legado de la universidad ya inspirar a futuras generaciones de estudiantes con gratitud y respeto.

### **A la Gerencia Regional de Salud La Libertad**

Agradezco sinceramente a todo el equipo por abrirme las puertas de su institución y por brindarme acceso necesario para llevar a cabo este estudio. Que este trabajo contribuya a fortalecer los esfuerzos de la Gerencia en mejorar la calidad de vida laboral y, en consecuencia, la atención de salud en la región.

**Dora Marita Móstiga Pasco**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad de la asesora.....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS .....	17
IV. DISCUSIÓN.....	22
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Establecer la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad en el 2024.....	17
Tabla 2	Identificar los factores sociodemográficos de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad en el 2024.....	18
Tabla 3	Establecer como la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad en el 2024} .....	19
Tabla 4	Establecer como la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad en el 2024.....	20
Tabla 5	Establecer como la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad en el 2024.....	21

## Resumen

La calidad de vida laboral (CVL) es un determinante clave del desempeño de los empleados, ya que mejora su bienestar, eficiencia y motivación, y tiene un impacto positivo en la calidad de los servicios proporcionados. Este estudio investigó la influencia de la CVL en el desempeño de los trabajadores en la Gerencia Regional de Salud La Libertad-2024, en el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible 3, que promueve la salud y el bienestar para todos. Se empleó una metodología con un enfoque cuantitativo, correlacional-causal y diseño no experimental de corte transversal, para analizar a una muestra de 222 trabajadores mediante dos instrumentos validados con altas confiabilidades (0,908 y 0,817). Los hallazgos revelan que el 40.1% de los trabajadores tiene una CVL media y el 52.7% presenta un desempeño laboral (DL) regular. Se observó que el 27.5% de los empleados con baja CVL tienen un DL bajo. La correlación entre CVL y DL, con un coeficiente de Spearman (Rho) de 0.769 y una significancia estadística de  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ), evidencia una asociación positiva alta. Además, el valor de Nagelkerke de 0.663 sugiere que la CVL explica el 66.3% del desempeño laboral, confirmando su influencia significativa. Estos resultados subrayan la importancia de la CVL para mejorar el desempeño laboral y apoyar los objetivos de bienestar establecidos por la ODS.

**Palabras clave:** Calidad de vida, Desempeño, eficiencia, Motivación del personal, salud ocupacional



## Abstract

Quality of work life (QWL) is a key determinant of employee performance, as it improves employee well-being, efficiency and motivation, and has a positive impact on the quality of services provided. This study investigated the influence of the CVL on the performance of workers in the La Libertad Regional Health Management-2024, within the framework of Sustainable Development Goal 3, which promotes health and well-being for all. A methodology with a quantitative, correlational-causal approach and non-experimental cross-sectional design was used to analyze a sample of 222 workers using two validated instruments with high reliabilities (0.908 and 0.817). The findings reveal that 40.1% of workers have an average QWL and 52.7% have regular work performance (DL). It was observed that 27.5% of employees with low CVL have a low DL. The correlation between CVL and DL, with a Spearman coefficient (Rho) of 0.769 and a statistical significance of  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ), shows a high positive association. Furthermore, the Nagelkerke value of 0.663 suggests that QWL explains 66.3% of job performance, confirming its significant influence. These results underline the importance of QWL to improve work performance and support the well-being goals established by the SDG.

**Keywords:** Quality of life, Performance, efficiency, Staff motivation, occupational hea

## I. INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral es un factor crítico que impacta significativamente en el desempeño de los empleados, una alta calidad de vida laboral no solo promueve la armonía de los trabajadores, sino también mejora su eficiencia y motivación, afectando directamente la calidad de los servicios ofrecidos (Palencia-Sánchez, 2020). En esa situación, el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°3 asegura una vida saludable y promover el bienestar para todas las edades (Escamilla, 2020). Así mismo es relevante resaltar que la calidad de vida laboral (CVL) es un desafío muy significativo en toda institución, debido a que influyen en la productividad y desempeño de las empresas (Aguilar et al., 2023). Es así que la O.I.T. impulsa el concepto de trabajo decente, que incluye condiciones de trabajo justas y seguras para todos los trabajadores, independientemente de su ocupación y se considera que la CVL está profundamente ligada al concepto de empleo digno (OIT, 2022).

A nivel internacional la OMS señala que en el 2030 habrá déficit global de 10 millones de trabajadores de la salud, y algunas regiones soportarán una proporción cada vez mayor de las brechas, necesitando medidas urgentes para proteger, apoyar y salvaguardar a los trabajadores sanitarios y asistenciales como componente vital de sistemas de salud fuertes y resilientes (OMS, 2024). Por otro lado, la O.I.T menciona que en 2019 la fuerza de trabajo fue de 500 millones, de la cual 62,78% se encontraba en la región latinoamericana y caribeña y 37,22% en América del Norte. Esta gran masa poblacional llama a continuar mejorando en pro de la salud en el trabajo, con el fin de salvaguardar sus condiciones gremiales, reducir los daños a la salud de la fuerza de trabajo y las desigualdades (OIT, 2022). A nivel Latinoamérica la OPS señala que 15% de trabajadores latinoamericanos indican altos rangos de estrés laboral, lo que incide directamente en su bienestar y desempeño, esto conlleva a seguir trabajando en proteger la vida, salud y la fuerza de trabajo, así mismo se cuida a las familias, el bienestar poblacional, la productividad y el desarrollo de la Región(OPS, 2020). Varios estudios como el realizado en México demuestran que cuando la fuerza laboral sienten que tienen buena CVL genera un impacto favorable en la productividad de las organizaciones (Lumbreras-Guzmán et al.,

2022). Esto también lo menciona Jaramillo en un análisis de determinantes de CVL de Colombia donde menciona, la CVL es fundamental en el desarrollo económico de cualquier empresa porque permite crear un entorno favorable para el crecimiento personal, la mejora social y académica del equipo de trabajo (Jaramillo et al., 2020). Así mismo, a nivel nacional, el Ministerio de Salud desempeña un papel fundamental mediante la creación de normas y políticas que ayuden a mejorar las condiciones laborales del profesional de la salud para obtener un mejor desempeño en el trabajo, es así que inaugura el Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño de trabajadores públicos la que permite medir el nivel de desempeño laboral que la persona alcanza sólo después de realizar un determinado esfuerzo, esto depende no sólo de la cantidad de esfuerzo invertido, sino también de las habilidades y la percepción de los empleados, siempre y cuando el contexto sea ideal para lograrlo (MINSA, 2020).

La CVL enfatiza al bienestar general de los trabajadores en su entorno de trabajo, incluyendo aspectos como la satisfacción con las condiciones laborales, el balance vida personal y profesional, y apoyo social recibido. Una alta calidad de vida laboral contribuye al compromiso y felicidad del trabajador, lo que puede mejorar su eficiencia y motivación (Casas et al., 2002; Castro et al., 2018). Por otro lado, el desempeño laboral (DL) evalúa la efectividad con la que los empleados cumplen con sus tareas y responsabilidades, y es un indicador clave de su productividad y contribución al éxito organizacional (Pedraza et al., 2010).

Por consecuencia la relación entre CVL y DL es fundamental, ya que un entorno de trabajo positivo y saludable puede potenciar el rendimiento laboral, mientras que un desempeño deficiente puede señalar problemas en la calidad de vida laboral (López-Martínez et al., 2021). Además, mejorar la CVL es crucial para prevenir el burnout y optimizar el desempeño laboral, siendo necesario implementar estrategias organizativas que fomenten un entorno de trabajo saludable y satisfactorio. Al crear condiciones que aumenten el bienestar y satisfacción de los trabajadores, se potencia su productividad y desempeño, lo que contribuye no solo a la retención de profesionales, sino también a una mejora significativa en la calidad de atención. Un ambiente laboral positivo, por lo tanto, se convierte en un catalizador para una mayor eficiencia y efectividad en el trabajo (Saygılı et al., 2020).

En esta situación una Gerencia Regional de Salud La Libertad (GERESALL) considerada como un órgano técnico del Gobierno Regional encargado de garantizar la aplicación de normas de salud nacional y regional; mediante el enfoque completo hacia las personas y el entorno, así mismo permite asegurar que todos tengan acceso a servicios de salud, el liderazgo dentro del sector, la defensa de derechos en salud, destacando la importancia del servicio domiciliario y la comunidad para evitar la aparición de la enfermedad. Cuenta con profesionales de la salud (médicos, enfermeras, obstetras, químicos farmacéuticos, microbiólogos, etc.), así como ingenieros, economistas, administradores, contadores, secretarias, entre otros que realizan labor administrativa. En las instituciones y áreas que la conforman existe trabajadores comprometidos con el logro de las metas, aunque también se puede percibir sensación de fatiga, inquietud y carga laboral, especialmente aquellos que están directamente involucrados con los servicios de salud.

Ante este escenario, surge el siguiente problema: ¿Cuál es la influencia de calidad de vida laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad en el 2024?, es así que este estudio tiene la finalidad de brindar información que permita Establecer cómo la CVL y sus dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca influyen en el desempeño de los trabajadores en una Gerencia Regional de la Libertad.

De este modo el estudio se justifica teóricamente mediante la integración de conocimientos científicos que impulsan su desarrollo y aplicación y con el apoyo de la teoría sobre el CVL y el desempeño permite fundamentar la investigación, Teniendo una perspectiva práctica ya que a través de los hallazgos y conclusiones obtenidos en el estudio puede ayudar a la institución a reforzar las condiciones laborales de los trabajadores. Desde aspecto metodológico, se utilizará el cuestionario como herramienta de investigación que facilita la recopilación de información correcta y confiable que permita examinar de qué manera la CVL influye el DL en un entorno particular, ofreciendo información útil para el desarrollo de futuras investigaciones. Finalmente, en el aspecto social se enfoca en implementar políticas que promuevan un entorno de trabajo saludable

y satisfactorio siendo crucial para el desarrollo sostenible del sector salud y para el bienestar general de la población.

Ante lo expuesto se plantea el objetivo general: Establecer la influencia de la CVL en el desempeño de trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad en el 2024. Así mismo se tiene los objetivos específicos: a) Identificar los factores sociodemográficos de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad en el 2024, b) Establecer como la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida laboral influye en el desempeño de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad en el 2024; c) Establecer como la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida laboral influye en el desempeño de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad en el 2024; d) Establecer como la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida laboral influye en el desempeño de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad en el 2024.

En este contexto, se procede a buscar diversos estudios, relacionados con el problema planteado, considerando las variables de investigación en el ámbito internacional, nacional y local. A nivel internacional, el estudio de Awosoga et al. (2022), en el suroeste de Nigeria tuvo como objetivo evaluar el bienestar personal, la CVL y la calidad de atención del sector médico en la región. La muestra incluyó a profesionales de la salud de hospitales seleccionados en la región suroeste de Nigeria. Se utilizó un diseño de investigación transversal con un enfoque paralelo convergente cualitativos y cuantitativos. Los resultados mostraron correlaciones significativas entre el bienestar personal y la CVL, además entre la calidad del trabajo y la calidad de la atención. Se identificó correlación positiva significativa ( $\rho = 0.70$ ,  $p < 0.05$ ) entre el bienestar personal y la percepción de calidad de atención. En conclusión, se resalta mejorar la CVL del equipo de salud como un medio de incrementar la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes. Estos resultados promueven que se debe implementar intervenciones que mejoren el balance laboral y personal de los profesionales en salud.

Así mismo, Saygılı et al. (2020) en un trabajo sobre CVL y agotamiento de los colaboradores sanitarios en Turquía, el objetivo fue establecer los rangos de CVL y agotamiento profesional (burnout) en el personal de la salud, así como

identificar si existe una correlación entre ambos factores. La muestra del estudio estuvo compuesta por profesionales sanitarios en un hospital público en Ankara, sin realizar muestreo ya que se buscó abarcar a toda la población objetivo. Se empleó un diseño cuantitativo de tipo transversal para recopilar datos mediante un formulario de encuesta que incluía CVL y burnout. Los resultados revelaron correlación significativa entre los niveles de CVL y burnout en colaboradores sanitario, con una correlación de Spearman ( $\rho = 0.65$ ), indicando una relación moderada pero positiva entre ambos factores. Se concluye la importancia de mejorar la CVL de como estrategia para prevenir el burnout en este sector. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar medidas organizativas que promuevan un entorno laboral saludable y satisfactorio, lo que a su vez puede contribuir a la retención de profesionales y optimizar la calidad del servicio.

Por otro lado Şanlıöz et al. (2022) en el estudio Papel mediador del apoyo organizacional percibido en el impacto del desempeño laboral realizado a nivel hospitalario, específicamente con colaboradores del sector salud en la ciudad de Estambul, Turquía. El objetivo fué reconocer la conexión entre compromiso en el trabajo, soporte institucional percibido y el rendimiento en el trabajo. La muestra fue de 402 empleados del sector de la salud, con una distribución de 241 mujeres y 161 hombres, de los cuales 298 estaban casados y 104 solteros. El estudio se enmarca en una investigación cuantitativa, utilizando la prueba de correlación de Spearman analizando la correlación entre ambas variables. Se encontró correlaciones significativas y positivas entre el compromiso y el rendimiento ( $\rho = 0.333$ ,  $p < 0.05$ ), así como entre el compromiso y el apoyo institucional percibido ( $\rho = 0.232$ ,  $p < 0.05$ ). Además, existe correlación significativa y positiva entre el rendimiento y el apoyo institucional percibido ( $\rho = 0.392$ ,  $p < 0.05$ ). Como conclusión, destaca la importancia del apoyo institucional percibido como facilitador en la conexión entre compromiso y el rendimiento en el contexto hospitalario, lo que sugiere que fortalecer el apoyo organizacional puede mejorar el desempeño laboral del empleado.

A nivel Latinoamérica, Caicedo (2019) aborda la CVL de los colaboradores del sector salud en Latinoamérica. El objetivo principal es llevar a cabo un meta análisis para analizar la CVL en colaboradores latinoamericanos. La muestra consistió en datos recopilados de 14 estudios preliminares, con un

total de 1024 participantes usando el coeficiente Spearman ( $\rho$ ). Los hallazgos obtenidos revelan deficiente CVL en este sector, lo que subraya la urgencia de mejorar las condiciones laborales en las instituciones de salud. La conclusión principal del estudio destaca la importancia de cuidado médico, así como la importancia de tomar decisiones que generen un efecto beneficioso en los entornos laborales de los colaboradores sanitarios.

Por su parte López-Martínez et al. (2021) estudiaron la relación entre calidad de vida laboral (CVL) y desempeño de 169 galenos en el Hospital Mexicano del Seguro Social. Trabajó con un muestreo no probabilístico por conveniencia para elegir a los médicos, utilizando un análisis de regresión lineal, se encontró que la CVL explicaba el 64.9% de la varianza en el desempeño del médico, mostrando correlación positiva significativa ( $\rho = 0.806$ ). Los hallazgos concluyeron que una mejor CVL ejerce un impacto notable en el desempeño del trabajo, destacando la necesidad de implementar estrategias para crear un entorno laboral más saludable y satisfactorio, lo que podría optimizar la calidad de la atención a los pacientes.

Además Krijgsheld et al.(2022) en su estudio sobre Desempeño laboral en una revisión sistemática de la universidad de Utrecht- Países Bajos, tuvieron como objetivo principal evaluar las dimensiones de desempeño en el área de salud. La muestra consistió en 92 artículos seleccionados que cumplían con los criterios de selección, abordando dimensiones como: desempeño en la tarea, en el contexto, la adaptación y comportamientos contraproducentes. Utilizó el coeficiente Spearman ( $\rho$ ), y se encontraron relaciones significativas entre factores organizacionales y desempeño en el sector salud. Los resultados revelaron que las dimensiones del desempeño laboral están influenciadas por factores a nivel macro, meso y micro dentro de las organizaciones de salud. Las conclusiones destacaron la importancia de considerar estos factores para mejorar el desempeño en el sector sanitario y sugirieron áreas para futuras investigaciones en este campo.

Asimismo Al-Dossary (2022) en un estudio realizado en Arabia Saudita que tiene como prioridad evaluar el nexo entre CVL de enfermeras, compromiso con la organización y el desempeño en hospitales sauditas. La muestra consistió en 209 participantes, incluyendo tanto enfermeras como gerentes de enfermería,

con una distribución demográfica que reflejaba una mayoría de mujeres (74.2%) y una variedad de niveles educativos, edades y años de experiencia laboral. La investigación usó diseño corte transversal y se utilizaron técnicas estadísticas como pruebas t y correlaciones de Spearman para procesar los valores encontrados. Se encontró que la CVL de las enfermeras estaba positivamente correlacionada con el compromiso hacia la organización y el desempeño, evidenciando una relación positiva estadísticamente alta entre satisfacción laboral y desempeño en tareas y contextos ( $\rho = 0.601$ ,  $p < 0.01$ ). En conclusión, el trabajo reveló que la CVL de las enfermeras en Arabia Saudita tiene un impacto significativo en su lealtad hacia la organización y su desempeño laboral. Se sugiere que medidas como el liderazgo transformacional, el apoyo y la formación pueden mejorar la CVL de las enfermeras y el desempeño, lo que podría contribuir a alcanzar los objetivos de la visión 2030 en el país.

Por su parte en un estudio realizado por Matabanchoy et al. (2019) publicado por la revista "Universidad y Salud" en Colombia, se examinaron el vínculo entre la evaluación del desempeño y la CVL en diversos sectores como organizaciones, educación y salud. El objetivo principal fue analizar esta relación utilizando un método sistemático de revisión de la literatura. La muestra incluyó 55 artículos publicados entre 2008 y 2018 en español e inglés. Los resultados revelaron una correlación significativa ( $p = 0,75$ ) entre la evaluación del rendimiento y la CVL. Se concluyó que la evaluación del desempeño es indispensable para mejorar la CVL, lo que a su vez promueve el desarrollo del profesional.

Por otro lado Jiménez et al. (2020) desde de Maule-Chile, realizaron una investigación con el fin de examinar la relación entre conflicto trabajo-familia, el bienestar gremial y CVL, entre 124 empleados sanitarios. El diseño metodológico fue correlacional, cuantitativo y no experimental de tipo transversal. Se encontró una asociación significativa y negativa estadísticamente ( $r = -0.23$ ,  $p < 0.05$ ) entre conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral, lo que indica que cuando disminuye el conflicto, incrementa la satisfacción laboral y la CVL. Estos resultados respaldan la importancia de abordar el conflicto trabajo-familia para mejorar las variables mencionadas anteriormente en trabajadores del sector salud pública en Chile.



A nivel nacional Cerda et al. (2023) en el análisis realizado sobre CVL y compromiso de las enfermeras en emergencia de un nosocomio público en Perú, con el propósito de Establecer el vínculo del bienestar laboral y compromiso de las enfermeras de un nosocomio público. La investigación se realizó utilizando un planteamiento transversal y participaron 48 enfermeros de los servicios de emergencia, quienes respondieron una encuesta de CVL, se usó la serie de compromiso laboral desarrollada por "Utrecht", realizaron cálculos de frecuencia, porcentaje y desviaciones estándar. Los trabajadores exhibieron un elevado nivel de desempeño hacia su trabajo. ( $4,70 \pm 0,99$ ), La entrega fue el aspecto más apreciado, seguido del entusiasmo ( $4,74 \pm 0,85$ ) y la absorción ( $4,59 \pm 1,35$ ). La CVL media es alta ( $2,18 \pm 0,34$ ). La satisfacción obtenida a través del trabajo es el indicador más destacado. Existe una relación importante del compromiso laboral y la CVL ( $\rho = 0,875$ ;  $p \leq 0,001$ ). La CVL en el personal de enfermería está fuertemente y directamente relacionada con el compromiso.

En otro estudio realizado por Meza et al. (2023) en el nosocomio Materno del departamento de Huánuco en el 2021, el propósito fue establecer el vínculo de la CVL y productividad de los colaboradores sanitarios en pandemia. La muestra fue de 114 trabajadores en salud elegidos de una población de 161 individuos, se realizó a nivel cuantitativo, prospectivo, observacional, transversal y relacional. Los resultados mostraron que 54,4% reportó una CVL satisfactoria, el 38,6% reportó una CVL alta y el 7% CVL baja. En lo que respecta a desempeño académico, el 53,5 % fue regular, el 40,4 % fue bueno y el 6,1% mostró deficiencia. Se identificó relación moderada entre la CVL y el desempeño del profesional médico hospitalario ( $p = 0,494$ ). Los resultados resaltaron la importancia de crear entornos laborales que mejoren la CVL para incrementar la productividad durante crisis sanitarias como la pandemia.

Así también Angulo (2022) realizó una investigación con el objetivo de establecer la influencia de la cultura y el compromiso que los trabajadores tuvieron en el rendimiento laboral en el Gobierno Regional del Callao año 2021 durante tiempos de Covid-19. El objetivo era evaluar la armonía de los trabajadores y el sentido de lealtad y compromiso con la institución, utilizando una perspectiva de datos numéricos básico a nivel de relación entre las variables. En una muestra de 165 funcionarios bajo Reglamento N°728 en dicho gobierno

regional, los hallazgos identificados demostraron que el vínculo del compromiso y la cultura organizacional es relevante para el desempeño, donde se confirmó que ambas variables tienen un vínculo relevante con el desempeño con un valor de 0.548 utilizando la correlación de Nagelkerke.

A nivel local Horna (2021) realizó un informe sobre CVL y la productividad en colaboradores del Hospital del Distrito de Jerusalén durante la pandemia, el objetivo era evidenciar el vínculo de CVL y la productividad de los colaboradores del nosocomio del Distrito de Jerusalén durante la época de pandemia, la investigación fué no experimental, co-relacional y tipo transversal. Utilizó 2 cuestionarios con escalas Likert, en los que participó todo el equipo de médicos (104 empleados). La data mostró que los galenos notan un grado promedio de CVL (80,8%), y la cantidad de soporte gerencial y carga laboral (63,5% y 62,5%, en ese orden), gran motivación interna (63,5%) y alta productividad (77, 9 %). Se infiere, hay una correlación positiva directa de 0.689 ( $p < 0,05$ ) de la CVL y desempeño gremial; así también se encontraron correlaciones positivas con las dimensiones soporte directivo y motivante intrínseca.

Además Barra et al. (2021) en su estudio en la GERESALL, tuvieron como finalidad analizar la conexión entre la motivación y desempeño en el trabajo en plena pandemia. Se empleó un enfoque metodológico que incluyó análisis correlacionales descriptivos utilizando métodos cuantitativos y un diseño transversal. La muestra consistió en 106 trabajadores (100%), se aplicó dos tipos cuestionarios: motivación laboral y desempeño. Se usó el coeficiente Spearman examinando el nexo entre motivación y desempeño laboral, encontrando una conexión estadísticamente alta ( $p < 0,05$ ) entre ambas variables, con un  $Rho = 0,633$ . Estos hallazgos indicaron que la mayoría de los trabajadores ( $N^{\circ} = 52$ , 49,1%) presentaron un bajo nivel de motivación y capacidad psicomotora durante la pandemia. En conclusión, estos hallazgos enfatizan lo importante de impulsar la motivación para optimizar el desempeño, principalmente en crisis como la pandemia.

Es crucial resaltar la importancia de establecer claramente ambas variables a estudiar en este proyecto. Referente a la variable CVL surgió a mediados de 1970, en el momento que los líderes estadounidenses L. Davis y J. Taylor pusieron gran énfasis en satisfacer las urgencias y objetivos del personal,

ya que la alta dirección empresarial no tenía en cuenta las ideas que los empleados podrían contribuir a la organización o incluso satisfacer sus necesidades, haciendo que los colaboradores se sientan entre el límite del éxito o fracaso de la empresa (Jaramillo et al., 2020), siendo necesario humanizar el lugar de trabajo, democratizar el entorno laboral, crear lugares de trabajo autónomos y más cómodos, seguros y saludables para los colaboradores (Platán Pérez, 2016).

Según Cabezas en 1998, la CVL hace mención al equilibrio entre las exigencias del trabajo y la habilidad percibida para manejarlas, facilitando un desarrollo óptimo a lo largo de la vida en los ámbitos profesional, familiar y personal. En esencia, abarca todos los aspectos que pueden generar satisfacción y gratificación en la carrera profesional (Grimaldo et al., 2013). Por otro lado, Fernández Ríos en 1999 menciona que CVL es la satisfacción tanto personal como profesional existente en el desempeño del trabajo y en el entorno laboral, que viene influenciado por el estilo de dirección y gestión, las condiciones laborales, las compensaciones, atracción e interés por las tareas realizadas, así como el nivel de logro y desarrollo personal y en equipo (Granados, 2014). Finalmente, los autores Casas y Caña refieren a la CVL como un concepto con múltiples dimensiones que abarca todos los aspectos laborales que son significativos para la satisfacción, motivación y desempeño laboral (Platán Pérez, 2016).

Las dimensiones de la CVL, según Cabezas (1998) define al *apoyo directivo* como la apreciación de los trabajadores sobre el apoyo, la guía y la supervisión que obtienen de sus jefes directos en el ambiente de trabajo. Este respaldo se puede reflejar en la claridad de las expectativas laborales, el reconocimiento del desempeño, la disposición para escuchar inquietudes y la entrega de los recursos indispensables para llevar a cabo las tareas de manera eficaz. Asimismo, Albenasi (2013) define la dimensión *carga de trabajo* como la percepción subjetiva que tienen los trabajadores de la salud respecto a la cantidad y complejidad de tareas que deben realizar en su día a día, pudiendo influir significativamente en su bienestar psicológico y físico, así como en su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva. Por otro lado, Cabezas (1998) define la *motivación intrínseca* como el impulso interno que surge cuando

los profesionales experimentan satisfacción y disfrute al realizar su trabajo, basándose en el interés y la satisfacción personal que encuentran en las tareas y responsabilidades laborales. Esta forma de motivación está asociada con la autonomía, la competencia y la conexión con el propósito del trabajo, promoviendo así una mayor calidad de vida profesional y bienestar psicológico

Existen Algunas de las teorías y enfoques sobre la calidad de vida laboral como: el Modelo Esfuerzo-Recompensa (Effort-Reward Imbalance Model) en donde enfatiza la importancia de la reciprocidad percibida entre el esfuerzo dedicado al trabajo y las recompensas recibidas (como salario, reconocimiento y seguridad laboral). La falta de equilibrio entre esfuerzo y recompensa puede afectar negativamente la CVL (Siegrist,1996). En la Teoría Demandas-Recursos sostiene que las demandas laborales, como la carga de trabajo y las responsabilidades, pueden afectar negativamente a los empleados si no están equilibradas con recursos adecuados, como el apoyo social, la capacitación y las oportunidades de desarrollo. En contraste, cuando los recursos son abundantes y adecuados, ayudan a los empleados a manejar las demandas laborales de manera más efectiva, promoviendo así un mejor bienestar y una mayor satisfacción en el trabajo (Bakker et al.,2007).

Respecto a la variable desempeño laboral ha sido motivo a investigar por parte de diversos expertos por mucho tiempo, y sus definiciones varían según el enfoque y contexto. Según Chiavenato (2009), describe desempeño laboral como las conductas exhibidas por los empleados siendo cruciales para el cumplimiento de las metas organizacionales. Y se fundamenta, en tres elementos esenciales: habilidades, actitudes y conocimientos.

Según Alles (2006) mencionó que la valoración del desempeño de un empleado es una herramienta de supervisión del personal que se utiliza principalmente para reconocer el crecimiento individual y profesional, promover mejoras continuas y aprovechar el potencial del trabajador. Cabe mencionar que según Motowildo et al. (1997) definieron el desempeño laboral como acciones que un empleado contribuye al funcionamiento general y al ambiente de trabajo de la organización, más allá de las responsabilidades específicas de su puesto., reconoce que el desempeño laboral no se limita a tareas específicas, sino que

también incluye aspectos contextuales que son cruciales para el éxito organizacional.

Así mismo Bateman y Organ en 1993 hace referencia que el desempeño contextual son acciones voluntarias e individuales que las organizaciones sustancialmente no reconocen o recompensan explícitamente, pero que contribuyen a la eficacia y eficiencia en las empresas. Estas conductas van más allá de lo requerido en el papel asignado del trabajador y se manifiestan a través de la cooperación, asistencia a otros y lealtad hacia la organización (Barra et al., 2021)

Las dimensiones Desempeño Laboral, según Bautista et al. (2020) son tres: i) *Desempeño en la tarea*, se refiere a la capacidad de cumplir con los roles y tareas atribuidas en un trabajo, acorde con habilidades y responsabilidades especificadas en la descripción del puesto, ii) *Desempeño en el contexto*, hace referencia a acciones personales y no planificadas que sobrepasan las expectativas asociadas con un determinado puesto, y que tienen una influencia significativa en los objetivos. iii) *Comportamientos contraproducentes*, son tipos de comportamientos voluntarios e intencionados realizadas por el trabajador que resultan perjudiciales para la organización.

El comportamiento de esta problemática nos permite formular las siguientes hipótesis: H<sub>1</sub>: Existe una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad en el 2024. H<sub>0</sub>: No existe una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad en el 2024.

## II. METODOLOGÍA

Esta investigación es tipo aplicada, ya que tiene como enfoque principal de investigación la exploración, fortalecimiento y aplicación del conocimiento obtenido al servicio de la sociedad; se utilizó un método cuantitativo ya que las variables del estudio se presentan en términos numéricos de frecuencia y/o porcentaje utilizando dos instrumentos validados (Hernández et al., 2014) y un alcance de investigación explicativa, correlacional-causal, porque está diseñada para identificar y explicar las relaciones entre variables, explorando tanto la correlación entre ellas como la posible causalidad., intentando constatar la vinculación de ambas variables (Pimienta et al, 2017). El diseño fue no experimental de corte transversal, porque el investigador no tiene control alguno de las variables de estudio, sólo las mide para después analizarlas, además el estudio se lleva a cabo en un momento determinado sin que interese la dimensión temporal y sus implicancias (Pérez et al., 2020). *Ver Anexo 7.1*

Se utilizó dos variables de estudio: la variable independiente CVL que tiene como dimensiones: el apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. Además, la variable dependiente, desempeño laboral, que tiene como dimensiones: desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos contraproducentes, además se utilizó una variable interviniente que abarca el perfil sociodemográfico de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad (GERESA-LL), compuesta por cuatro aspectos: edad, sexo, estado civil y situación laboral. *Ver Anexo 1*

La población de estudio estuvo constituida por los trabajadores de la GERESA-LL en el 2024 que tienen en común un contexto sociodemográfico similar y poseen atributos que podrían resultar significativos para la realización de una investigación (Ventura, 2017), la cual asciende a un total de 523 trabajadores entre médicos, enfermeras, obstetras, químicos farmacéuticos, biólogos-microbiólogos, psicólogos abogados, contadores, economistas, ingenieros entre otros que cumplan con criterios de inclusión: a) Trabajadores activos en el año 2024, b) Trabajadores del sexo femenino y masculino entre 18 y 70 años, c) Trabajadores dispuestos a formar parte del estudio, de manera voluntaria y sin coacción, d) Trabajadores con contrato en la modalidad nombrados, CAS y destacados, e) Trabajadores que tengan el consentimiento

informado. Además por criterios de exclusión: a) Trabajadores con contrato en la modalidad terceros, b) Trabajadores que tengan licencia por maternidad, licencia médica prolongada u otras formas de ausencia prolongada de trabajo, c) Trabajadores que no estén disponibles activamente en la encuesta, incluso después de haber sido seleccionado como parte de la muestra, d) Trabajadores que no tengan la capacidad para dar un consentimiento informado válido, como aquellos que tengan discapacidades cognitivas graves. *Ver Anexo 7.2*

La muestra viene a ser un segmento tomado de una población específica con la finalidad de Establecer o evaluar las cualidades que definen a toda la población (Niño, 2021). Se obtuvo una muestra representativa de 222 trabajadores en la que se usó el cálculo de poblaciones finitas donde se consideró 5% de error y 95% de confiabilidad. *Ver Anexo 7.2*

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que los participantes o unidades de muestra se eligen en función de su accesibilidad y facilidad de reclutamiento (Hernández, 2014). Además, la unidad de análisis consistió en un trabajador de la GERESA-LL, que se encontró laborando en el periodo de estudio.

La técnica de recolección de datos utilizada fue la “encuesta” la cual se implementó de manera individualizada, donde se recopilaron los datos necesarios a través de respuestas anónimas obtenidas mediante la aplicación de dos cuestionarios diseñados para el personal del estudio y los instrumentos que se emplearon fue un cuestionario de CVL creada por cabezas (1998) y fue adaptada por Pérez (2022), modificado y validado por Móstiga, Lora y Cruzado, la cual consta de 25 ítems organizadas en tres dimensiones 11 preguntas sobre apoyo directivo, 8 sobre carga de trabajo y 6 sobre motivación intrínseca. Se empleó la escala de Likert de 5 puntos que variando desde (1) Nunca hasta (5) Siempre, la puntuación global se clasifica en tres niveles según baremo: baja (25-58 puntos), media (59-92 puntos) y alta (93-125 puntos). De la misma manera el cuestionario de Desempeño laboral elaborado por Angulo (2022), validado por Móstiga, Lora y Cruzado consta de 18 preguntas organizadas en tres dimensiones: 5 preguntas sobre desempeño en la tarea, 8 sobre el contexto y 5 sobre comportamiento contraproducente. Se empleó la escala de Likert de 5 puntos variando desde (1) Nunca hasta (5) Siempre, la puntuación global se

clasifica en tres niveles según baremo: baja (18-42 puntos), media (43-67 puntos) y alta (68-90 puntos). *Ver Anexo 2*

En relación a la validez y confiabilidad de los instrumentos ambos fueron validados previamente por cinco expertos, luego se desarrolló la Prueba de V de Aiken, donde se encontró que ambas variables tienen un índice general mayor a 0.97 lo que significa que tienen una validación fuerte. Así mismo se realizó la confiabilidad previa aplicación de los instrumentos en una muestra piloto de 20 trabajadores de la GERESA-LL con características semejantes a la muestra del estudio, posteriormente se aplicó la prueba de Cronbach para determinar los índices de confiabilidad de 0.908 y 0.817 respectivamente lo que concluye que tienen una excelente confiabilidad. *Ver Anexo 3 y 4*

El procedimiento de aplicación del instrumento inició con la autorización del proyecto de investigación por la Universidad Cesar Vallejo luego mediante una solicitud presentada a la GERESALL se obtuvo el permiso correspondiente. *Ver Anexo 8*, seguido de ello se realizó un cronograma de visitas a cada área en donde se informó a los trabajadores mencionándoles el propósito y objetivo de estudio seguido de ello se solicitó presentar el consentimiento informado *Ver Anexo 5*, en donde se menciona que las aplicaciones de los instrumentos son anónimos y se respeta la confiabilidad de los datos obtenidos. Dichas respuestas se codificaron y se transfirieron a una base de datos en el software Excel

En el método de análisis de datos, se usó el programa estadístico IBM SPSS v.27. Se comenzó con la determinación de Prueba de normalidad de datos utilizando la fórmula Kolmogorov-Smirnov (muestra mayor a 50). Se observó, para el caso de la variable independiente CVL, que los valores no sigan una distribución normal. *Ver Anexo 7.3*. en consecuencia, se utilizó la correlación de Spearman. Además, se confirmó la hipótesis mediante la técnica estadística de regresión logística ordinal. Esta técnica permitió establecer si la CVL influye de forma estadísticamente significativa al desempeño laboral. Al final, se determinó el coeficiente R cuadrado de Nagelkerke con el fin de comprender la medida de la variación en el desempeño laboral la que está relacionada con la variación en la CVL. Este análisis estadístico proporcionará un entendimiento de la relación CVL y el desempeño laboral y fueron presentados tablas estadísticas y explicadas de acuerdo con los resultados obtenidos.



Se consideró los principios éticos conforme a los estándares nacionales, incluyendo el código nacional de integración científica (Concytec, 2024). Se dio prioridad al principio de reserva de la información según las directrices 4 y 5 del Consejo de Organizaciones Internacionales de Ciencias Médicas (CIOMS) en donde enfatiza la necesidad de garantizar que los individuos tengan control sobre sus decisiones y que sus derechos sean protegidos a través del consentimiento informado, asegurando que estén completamente informados y que participen voluntariamente de manera ética, se respetó toda la información obtenida durante el proceso. En cuanto a los criterios éticos internacionales, se tuvo en cuenta el principio de beneficencia, garantizando que los resultados fueran favorables para la población analizada; el de no maleficencia, garantizando que los participantes no se perjudiquen durante el estudio; el de autonomía, otorgando la posibilidad de formar parte o no del estudio de forma voluntaria; finalmente, el principio de justicia, asegurando que no existiera discriminación en la selección de la muestra, a excepción de los criterios que imposibilitaran su participación (CIOMS,2017). Para asegurar la autenticidad de este trabajo, se empleó el Turnitin, una herramienta que detecta posibles similitudes no originales al comparar el contenido con diversas bases de datos, la que debió ser menos del 20% de similitud y por último se siguió las directrices de la guía 081-2024 para cumplir con los indicadores de la universidad.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad en el 2024*

CALIDAD DE VIDA LABORAL(CVL)	DESEMPEÑO LABORAL (DL)						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N	(%)
	N	(%)	N	(%)	N	(%)		
Baja	61	27.5%	5	2.3%	0	0.0%	66	29.7%
Media	6	2.7%	62	27.9%	21	9.5%	89	40.1%
Alta	0	0.0%	50	22.5%	17	7.7%	67	30.2%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>30.2%</b>	<b>117</b>	<b>52.7%</b>	<b>38</b>	<b>17.1%</b>	<b>222</b>	<b>100.0%</b>

*Nota:* Resultados obtenidos de la asociación de las variables CVL y DL en una GERESA LL-2024. Datos procesados en el programa SPSS-27

<b>Correlación de Spearman <math>r= 0.769</math> (<math>p &lt; 0.01</math>)</b>					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo interceptación	211.381				.663
Final	22.173	189.207	2	.000	

Interpretación:

En la tabla 1, se muestra cómo se distribuyen los niveles de DL en función a la CVL percibida en una Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2024, encontramos que, el 40.1% tiene una CVL media y el 52.7 un DL regular. Además, la razón cruzada de mayor consideración nos indica que 27.9% de trabajadores que tienen una CVL media tienen una DL regular, seguido del 27.5% trabajadores con baja CVL tienen un DL bajo, esto indica que cuando la CVL es baja, una proporción significativa de empleados muestra un desempeño laboral bajo. Los resultados estadísticos demuestran una relación positiva directa alta entre la CVL y DL con una correlación de Spearman (Rho) de 0.769 y una significancia de  $p = 0,000$  ( $p < 0.01$ ). Además, se obtuvo el R cuadrado Nagelkerke de 0,663, esto significa que la CVL influye en un 66.3% en el desempeño, indicando una influencia significativa.

**Tabla 2**

*Factores sociodemográficos de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad en el 2024*

<b>Factores Sociodemográficos</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Género	Masculino	88	39.6%
	Femenino	134	60.4%
	TOTAL	222	
Edad	18 - 39 años	84	37.8%
	40 - 59 años	113	50.9%
	60 - 70 años	25	11.3%
	TOTAL	222	
Estado Civil	Soltero	88	39.6%
	Casado	115	51.8%
	Otros	19	8.6%
	TOTAL	222	
Condición Laboral	Nombrado	98	44.1%
	Destacado	6	2.7%
	CAS	118	53.2%
	TOTAL	222	

*Nota:* Resultados obtenidos del cuestionario de CVL y DL en una GERESA LL-2024

#### Interpretación:

La tabla 2, se observa los datos sociodemográficos que muestra una distribución significativa de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad-2024. Referente al género, el 60.4% son mujeres y el 39.6% son hombres, lo cual podría influir en el entorno laboral y la percepción de la CVL. Respecto al grupo etario, la mayoría de los trabajadores (50.9%) tienen entre 40 y 59 años, indicando una fuerza laboral predominantemente adulta-media con implicaciones en la experiencia y adaptación organizacional. En cuanto al estado civil, los trabajadores casados representan la mayoría con un 51.8% que podría afectar la estabilidad emocional, las responsabilidades familiares y, en consecuencia, la percepción de la CVL y desempeño laboral. Finalmente, en términos de condición laboral, la mayoría de los trabajadores están bajo el régimen CAS (53.2%), seguidos por nombrados (44.1%) y destacados (2.7%), reflejando diferentes niveles de seguridad laboral y beneficios que son cruciales para la CVL y desempeño organizacional.

**Tabla 3**

*Influencia de la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad en el 2024*

APOYO DIRECTIVO	DESEMPEÑO LABORAL(DL)						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N	(%)
	N	(%)	N	(%)	N	(%)		
<b>Baja</b>	57	25.7%	12	5.4%	1	0.5%	D	31.5%
<b>Media</b>	10	4.5%	51	23.0%	18	8.1%	79	<b>35.6%</b>
<b>Alta</b>	0	0.0%	54	24.3%	19	8.6%	73	32.9%
<b>Total</b>	67	30.2%	117	52.7%	38	17.1%	222	100.0 %

Nota: Data obtenida de los cuestionarios de apoyo directivo y DL de la GERESA LL-2024. Datos procesados en el programa SPSS-27

<b>Correlación de Spearman <math>r= 0.727</math> (<math>p &lt; 0.01</math>)</b>					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo interceptación	166.462				.528
Final	30.858	135.603	2	.000	

Interpretación:

La tabla 3, evidencia cómo la dimensión, apoyo directivo de la variable CVL influye en el DL en una Gerencia Regional de Salud La Libertad 2024. Se observa que el 35.6% de los trabajadores tienen un apoyo directivo media y el 52.7% tiene un desempeño regular. Además, al hacer la razón cruzada se observa que 25.7% de los trabajadores que perciben bajo apoyo directivo tiene bajo desempeño y el 24.3% que tienen un apoyo directivo alto perciben un desempeño regular. Al someterse a la prueba de contraste para determinar la correlación nos demuestran la existencia de una fuerte relación positiva directa entre apoyo directivo y el DL mediante con una correlación de Spearman (Rho) de 0.727 y una significancia de  $p = 0,000$  ( $p < 0.01$ ). Además, se obtuvo el valor de Nagelkerke de 0,528 esto significa que el apoyo directivo influye en un 52.8% en el DL, siendo un nivel aceptable de influencia.

**Tabla 4**

*Influencia de la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad en el 2024*

CARGA DE TRABAJO	DESEMPEÑO LABORAL(DL)						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N	(%)
	N	(%)	N	(%)	N	(%)		
<b>Baja</b>	0	0.0%	60	27.0%	19	8.6%	79	35.6%
<b>Media</b>	5	2.3%	53	23.9%	9	4.1%	67	30.2%
<b>Alta</b>	62	<b>27.9%</b>	<b>4</b>	1.8%	10	4.5%	76	34.2%
<b>Total</b>	67	30.2%	117	52.7%	38	17.1%	222	100.0%

*Nota: Data obtenida asociando el cuestionario carga de trabajo y DL de la GERESA LL-2024, datos procesados en el programa SPSS-27*

<b>Correlación de Spearman <math>r = -0.661</math> (<math>p &lt; 0.01</math>)</b>					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo interceptación	200.131				.469
Final	84.571	115.560	2	.000	

Interpretación:

La tabla 4 evidencia cómo la dimensión carga de trabajo de la variable CVL influye en el DL en una Gerencia Regional de Salud La Libertad 2024. Encontramos que el 35.6% de trabajadores tiene una carga de trabajo baja, y el 52.7% un desempeño regular. Al hacer la razón cruzada de mayor consideración entre las dos variables se observa que el 27.9% de trabajadores presentan una alta percepción de carga de trabajo ésta se asocia con un bajo desempeño. Los resultados estadísticos demuestran la existencia de una relación negativa inversa alta entre carga de trabajo y el DL con una correlación de Spearman (Rho) de -0.644 y una significancia de  $p = 0,000$  ( $p < 0.01$ ). Además, se obtuvo el valor de Nagelkerke de 0,469 esto significa que la carga de trabajo influye en el 46,9% del desempeño laboral. lo que indica que tiene una influencia significativa.

**Tabla 5**

*Influencia de la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad en el 2024*

MOTIVACION INTRINSECA	DESEMPEÑO LABORAL(DL)						Total	
	Bajo		Regular		Alto		N	(%)
	N	(%)	N	(%)	N	(%)		
<b>Baja</b>	56	25.2%	16	7.2%	2	0.9%	74	<b>33.3%</b>
<b>Media</b>	11	5.0%	41	18.5%	5	2.3%	57	25.7%
<b>Alta</b>	0	0.0%	60	<b>27.0%</b>	31	14.0%	91	<b>41.0%</b>
<b>Total</b>	67	30.2%	117	52.7%	38	17.1%	222	100.0%

Nota: Data obtenida asociando el cuestionario de motivación intrínseca y DL de la GERESA LL-2024. Datos procesados en el programa SPSS-27

<b>Correlación de Spearman <math>r= 0.733</math> (<math>p &lt; 0.01</math>)</b>					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo interceptación	164.815				.530
Final	28.654	136.160	2	.000	

Interpretación:

La tabla 5, muestra la relación significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral. Encontramos que el 33.3% de los trabajadores tiene baja motivación, 25.7% media y 41.0% alta. Al analizar la razón cruzada de mayor consideración encontramos que el 27.0% de los trabajadores su motivación intrínseca es alta y su desempeño es regular. Además, el valor de Spearman (Rho) de correlación fue 0.733 calificando como una fuerte correlación positiva y con una significancia de  $p=0.000$  ( $p < 0.01$ ). Asimismo, se obtuvo un Nagelkerke de 0.530, lo que significa que la motivación intrínseca influye en el 53.0% al desempeño, siendo un grado de influencia aceptable.

#### IV. DISCUSIÓN

La CVL y su influencia en el desempeño es fundamental para entender cómo el entorno laboral afecta la armonía y la productividad de los trabajadores. Este estudio examina diversos aspectos como: condiciones laborales, balance vida personal y laboral, así como la salud mental y física, destacando su impacto en el rendimiento laboral en una Gerencia Regional de Salud 2024.

En la tabla 1 muestra, el objetivo principal del estudio que fué Establecer la influencia de la CVL en el desempeño de trabajadores de la GERESALL 2024. Los hallazgos sugieren una clara asociación positiva directa entre CVL y DL, respaldada por un coeficiente de Spearman ( $Rho = 0.769$ ) y significancia estadística de  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ) además el valor Nagelkerke de 0.663 indica que la CVL influye un 66.3% en el desempeño. Comparando nuestros hallazgos con los estudios de López-Martínez et al. (2021) y Al-Dossary (2022), se observa que ambos también encontraron una correlación positiva alta entre CVL y el desempeño laboral, reportaron un ( $Rho$ ) igual a 0.806 y 0.628 con  $p < 0.01$  respectivamente, además López-Martínez et al. encontró un valor de Nagelkerke de 0.649, que explica que el 64.9% influye la CVL en el en el desempeño en médicos. Esto sugiere que los hallazgos de este estudio no son únicos, sino que están apoyados por otras investigaciones, aunque éstas hayan utilizado distintas muestras y contextos laborales los resultados contribuyen a la evidencia existente sobre la relación e influencia entre la CVL y el DL. Esta relación significativa también se apoya en el estudio de (Cascaes et al., 2019) en donde menciona que la CVL incluye todas las condiciones laborales, tales como: horarios, remuneración, ambiente de trabajo, beneficios y servicios, oportunidades de desarrollo profesional, relaciones interpersonales, entre otros, que pueden influir en la satisfacción, motivación y desempeño en el trabajo. Aunque estudios difieren en las poblaciones estudiadas y los métodos utilizados, todos coinciden en la importancia crucial de la CVL en la productividad y satisfacción laboral, indicando que mejorar las condiciones laborales puede resultar en mejoras significativas en el desempeño del personal y la necesidad de crear políticas organizacionales que fomenten un ambiente de trabajo armonioso y saludable mejorando el bienestar personal como la

calidad del servicio ofrecido expresado en desempeño. También los resultados se compararon con estudios nacionales e incluso locales. Tal es el caso de (Cerdea et al., 2023), en un análisis realizado en la emergencia de un nosocomio sobre la CVL y compromiso de las enfermeras, se evidenció que la CVL está fuerte y directamente relacionada con el compromiso ( $\rho = 0,875$ ;  $p \leq 0,001$ ). (Meza et al., 2023) realizó un estudio en un nosocomio de Huánuco en pandemia, identificando una correlación moderada entre la CVL y desempeño del profesional médico ( $\rho = 0,494$ ). Se resalta la importancia de crear entornos laborales que mejoren la CVL para incrementar la productividad durante crisis sanitarias. (Angulo, 2022) en el Gobierno Regional del Callao en plena pandemia analizó el bienestar de 165 trabajadores y su sentido de lealtad y compromiso demostrando que el vínculo del compromiso y la cultura organizacional es relevante para el desempeño, donde se confirmó que ambas variables tienen un vínculo relevante con el desempeño con un valor de 0.548 utilizando la correlación de Nagelkerke. El análisis relacionado a la gestión de servicios de la salud demuestra que fomentar estímulos positivos como una buena CVL crea un vínculo entre la institución y sus colaboradores. Esta percepción de interés institucional lleva al equipo de salud a corresponder con un desempeño activo, beneficiando tanto a la institución como a sus miembros, ya que el crecimiento institucional repercute positivamente en todos.

En la tabla 2, se visualiza los datos sociodemográficos que muestran una distribución significativa entre los colaboradores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad 2024, encontrando que 60.4% son mujeres y el 39.6% son hombres, la mayoría de los trabajadores (50.9%) tienen entre 40 y 59 años, los trabajadores casados representan la mayoría con un 51.8%. Finalmente, en términos de condición laboral, la mayoría de los trabajadores están bajo el régimen CAS (53.2%), seguidos por nombrados (44.1%). Estos factores revelan los perfiles sociodemográficos predominantes- El mayor porcentaje de mujeres sugiere que las políticas de CVL deben considerar aspectos específicos de género. Las mujeres, a menudo enfrentan desafíos únicos en el ámbito laboral, como la conciliación de responsabilidades familiares y laborales, lo cual puede influir en su desempeño. La mayoría son del grupo etario (40 - 59) y puede estar



experimentando el pico de sus responsabilidades tanto profesionales como personales. Mejorar la CVL puede ser crucial para mantener un alto nivel de desempeño, ya que esta etapa de la vida a menudo conlleva mayores demandas tanto en el trabajo como en el hogar. La mayoría son casados y pueden valorar altamente los programas y políticas que apoyan el balance laboral y personal. Proveer de CVL que facilite esta conciliación puede traducirse en un mejor desempeño, ya que disminuye el estrés y aumenta la satisfacción. Y la mayoría están bajo el régimen CAS lo cual puede implicar una menor percepción de estabilidad laboral; la inseguridad laboral puede ser un factor estresante que afecta negativamente el desempeño. Implementar medidas que aumenten la percepción de estabilidad y seguridad podría mejorar la CVL y el desempeño. Esta mayor masa poblacional es corroborada en el estudio de Amado (2016) sobre factores sociodemográfico, organizacional y motivacional asociado al desempeño en la Municipalidad Huaylas-Caraz encontrando que 22,2% tienen de 36 - 40 años; 61,7% son mujeres y 56,8% son casados encontrándose que en estos factores sociodemográficos son los que más participaron en el estudio.

En la tabla 3, evidencia cómo el grado de apoyo directivo influye en el desempeño laboral de profesionales de la Gerencia Regional de Salud de La Libertad en 2024. La correlación del apoyo directivo y el desempeño laboral fue alta (Spearman  $Rho=0.727$ ,  $p=0.000$ ), indicando que el apoyo directivo explica significativamente el 52.8% de la variabilidad en el desempeño laboral (Nagelkerke = 0,528). Comparativamente (Şanlıöz et al., 2022) en su estudio: Papel mediador del apoyo organizacional percibido en el impacto del DL realizado a nivel hospitalario de Estambul, Turquía. Se encontró correlaciones significativas y positivas entre el compromiso y el rendimiento ( $\rho = 0.333$ ,  $p < 0.05$ ), compromiso y el apoyo institucional percibido ( $\rho = 0.232$ ,  $p < 0.05$ ) y correlación significativa y positiva entre el rendimiento y el apoyo institucional percibido ( $\rho = 0.392$ ,  $p < 0.05$ ). Se destaca la importancia del apoyo institucional percibido como facilitador en la conexión entre compromiso y el rendimiento en el contexto hospitalario. Aunque los estudios difieren en contexto y enfoque específico (apoyo directivo versus apoyo organizacional percibido), ambos resaltan la importancia del apoyo dentro de la organización como un

factor determinante en el desempeño. Estos resultados destacan la importancia de implementar políticas y prácticas que fortalezcan el apoyo institucional o directivo para mejorar tanto el bienestar como la eficiencia

Tabla 4 se muestra el impacto de la carga de trabajo en el desempeño, encontramos una correlación significativa y negativa moderada ( $\rho=-0.661$ ,  $p=0.000$ ,  $p < 0.01$ ), esto significa que a medida que la carga de trabajo aumenta la calidad el desempeño laboral disminuye, además, una influencia de 46.9%. Estos resultados contrastan con de (López, 2018) en su estudio sobre CVL y DL en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, quienes no mostraron una correlación significativa entre la carga de trabajo y el desempeño laboral ( $\rho=0.241$ ,  $p<0.05$ ) y (Pérez, 2022) realizó un estudio con profesionales del sector público en Lambayeque, donde no se encontró relación entre la carga de trabajo y desempeño laboral, ya que el nivel de significancia bilateral obtenido es (0.586), lo cual es superior a  $\text{Sig.}<0.05$ . La diferencia puede atribuirse a las distintas poblaciones estudiadas y contextos laborales. Mientras que nuestro estudio abarcó una variedad de profesionales del equipo de salud y administrativos en una gerencia regional, López y Pérez se enfocaron en un grupo más específico de profesionales. La inclusión de personal administrativo en nuestro estudio es relevante, ya que sus roles y responsabilidades pueden influir en cómo perciben y manejan la carga de trabajo diaria, así como en su desempeño. Estos hallazgos subrayan la importancia de gestionar eficazmente la carga de trabajo para mejorar las condiciones laborales y optimizar el desempeño.

En la Tabla 5, se evidencia como la apreciación de la motivación intrínseca se relaciona e influye en el DL en una Gerencia Regional de Salud. En Trujillo, (Horna, 2022) realizó un informe sobre CVL y la productividad en el Hospital de Jerusalén durante la pandemia. La data mostró que los galenos notan un grado promedio de CVL (80,8%), soporte gerencial (63,5%) y carga laboral (62,5%), motivación interna (63,5%) y alto desempeño (77, 9 %). Se infiere, que hay una correlación importante ( $p < 0,05$ ) de la CVL y DL; así también con el soporte directivo y motivación intrínseca. Al igual que Horna, en nuestra investigación la motivación intrínseca se relaciona con el DL, donde se encontró un  $Rho = 0.733$  calificando como una relación positiva y con una alta significancia de  $p=0.000$

( $p < 0.01$ ). Asimismo, la motivación intrínseca influye en el 53.0% con el DL, siendo un nivel aceptable y consistente de influencia casi cercano al valor de Horna que fue de 63.5% de motivación intrínseca y el 77.9% mostró un elevado desempeño. (Barra et al., 2021) investigó durante la pandemia en la GERESALL, la conexión de la motivación y DL, encontrando una correlación estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ) entre ambas variables, con un  $Rho = 0,633$  indicando que la gran parte de trabajadores presentaron bajo nivel de motivación intrínseca. En contraste, a nuestros resultados difieren debido a que el estudio de Barra se realizó en un contexto de pandemia. La manera práctica de mejorar la motivación intrínseca es asegurar de que los empleados entiendan cómo su trabajo contribuye al éxito general de una institución. Cuando ven claramente el impacto positivo de su labor y cómo se alinea con sus valores y metas personales, están más inclinados a sentirse motivados y comprometidos. Estos hallazgos enfatizan lo importante de impulsar la motivación para optimizar el desempeño, principalmente en la pandemia.

## V. CONCLUSIONES

Se encontró que la CVL tiene relación directa y significativa con el DL, con una correlación positiva alta según la prueba de Spearman ( $Rho=0.769$ ) y una significancia estadística de  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ). Además, el valor Nagelkerke de 0.663 señala que la CVL influye en un 66.3% en el DL, indicando una influencia significativa.

Del total de participantes el 60.4% fueron mujeres, el rango de edad predominantes fue (40-59 años), el 51.8% fueron casados y el régimen laboral de mayor porcentaje fue CAS con un 53.2%.

El apoyo directivo posee una alta correlación positiva y estadísticamente significativa con el DL, con una correlación de Spearman ( $Rho = 0.727$ ) y significancia de  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ). Además, una influencia según Pseudo R cuadrado Nagelkerke 0.528, indicando una influencia significativa.

La carga de trabajo tiene una correlación negativa inversa alta y significativa con el DL, con un coeficiente de Spearman el valor ( $Rho$ ) = -0.661 y una significancia de  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ). Además, una influencia según Pseudo R cuadrado Nagelkerke 0.469, indicando una influencia significativa.

La motivación intrínseca se evidencia una alta correlación positiva y estadísticamente significativa con el DL, con una correlación de Spearman de valor ( $Rho = 0.733$ ) y significancia de  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ). Así mismo una influencia según Pseudo R cuadrado Nagelkerke 0.530, indicando una influencia significativa

## **VI. RECOMENDACIÓN**

Se sugiere a las diferentes gerencias encargadas de gestionar los servicios de la salud utilizar estos hallazgos para implementar estrategias idóneas que mejoren la CVL y en consecuencia, el desempeño general en la GERESALL (innovación de programas de desarrollo de liderazgo y capacitación a los directivos para ofrecer un apoyo más consistente y efectivo a sus equipos. Así mismo implementar evaluaciones regulares de desempeño para identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación que ayude a mejorar el desempeño en el trabajo.

Se sugiere al área de Gestión de Talento Humano y área de personal brindar formación en la gestión del tiempo y dar prioridad a tareas para ayudar a los empleados a manejar mejor su carga de trabajo y así prevenir el agotamiento y mejorar el desempeño laboral así mismo implementar programas en donde se incentiven promover horarios flexibles y políticas de teletrabajo, oportunidades para el desarrollo personal y reconocimiento del trabajo bien hecho.

Se sugiere a otras gerencias replicar este tipo de estudio a otras GERESAs para validar y ampliar los resultados, contribuyendo al desarrollo de prácticas efectivas en las diferentes gerencias de la gestión en los servicios de la salud.

## REFERENCIAS

- Albanesi, S. (2013). Percepción de la calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en Psicología*, 17, 8-19.
- Aguilar, H. P. A., Acosta, T. J. V., Raudales, G. E. V., Andino, G. P., & Matute, M. R. E. (2023, September 15). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la teoría del comportamiento organizacional: Análisis Bibliométrico. *Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 25(3), 638–655.
- Al-Dossary, R. N. (2022). The Relationship Between Nurses' Quality of Work-Life on Organizational Loyalty and Job Performance in Saudi Arabian Hospitals: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.918492>
- Alles, M. A. (2006). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360o*. Ediciones Granica S.A. <https://books.google.com.pe/books?id=HYGSeoWISbYC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Angulo Torres, V. S., & Sendic, L. (2022). Cultura organizacional, compromiso laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao en tiempo de Covid-19. Callao 2021. Lima, Perú. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80776/Angulo\\_TV-S-D.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80776/Angulo_TV-S-D.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Amado Oncoy, M. V. (2018). Factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas – Caraz – 2016 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17637>
- Awosoga, O. A., Odunaiya, N. A., Oyewole, O. O., Ogunlana, M. O., Mbada, C. E., Onyeso, O. K., Adegoke, O. M., Ayodeji, A. F., & Odole, A. C. (2022). Pattern and perception of wellbeing, quality of work life and quality of care of health professionals in Southwest Nigeria. *BMC Health Services Research*, 1, 1387.

- Barra, M., Lora, L. M. G., Rodríguez, V. J., Barra, F., & Castillo, C. V. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud de La Libertad durante el COVID-19. En Simposio Brasileño de Tecnología, 592–597. [https://doi.org/DOI: 10.1007/978-3-031-04435-9\\_63](https://doi.org/DOI: 10.1007/978-3-031-04435-9_63)
- Bautista Cuello, R, Cienfuegos Fructus, R. ., & Aquilar Panduro, J. D. . (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada*, 5, 491-492.
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., y Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*. <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23). Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/237316492\\_Dimensiones\\_y\\_medicion\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_profesionales\\_sanitarios](https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios)
- Caicedo, F. H. Y. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: Meta-análisis\*. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 41–62. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Cerda-Sanchez, M., Fernandez-Giusti, A., Barja-Ore, J., Silva Ramos, J., & González Blanco, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1). <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212/1590>
- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. (2017). Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos, Cuarta Edición. Ginebra: Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS). [https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline\\_SP\\_INTERIOR-FINAL.pdf](https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_INTERIOR-FINAL.pdf)

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación tecnológica (2024). Código Nacional de Integridad Científica  
<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill. McGraw Hill  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento\\_organizacional/kmFOtwAACAAJ?hl=es](https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento_organizacional/kmFOtwAACAAJ?hl=es)
- Escamilla, Y. M. (2020). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030. Editorial Elearning, S.L.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Objetivos\\_de\\_Desarrollo\\_Sostenible\\_Agend/5yLtDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Objetivos_de_Desarrollo_Sostenible_Agend/5yLtDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill Education.  
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Jaramillo, lucia, Martínez, O., & Oswaldo, G. (2020). Calidad de vida laboral en el Caribe colombiano: Análisis de factores determinantes. Universidad del Norte.
- Horna, M. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid - 19. Trujillo. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72099/Horna\\_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72099/Horna_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Granados, I. (2024). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. Revista de Investigación en Psicología, 14(2), 209-220.  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Grimaldo, M. y Reyes Bossio, MA (2013). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas – UPC, Perú. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/347233>.



- Jaramillo, L., Martínez, O., & Gamarra, O. (2020, October 20). Calidad de vida laboral en el Caribe colombiano: Análisis de factores determinantes. Editorial Universidad del Norte. Ediciones UTB.
- Jiménez, F., Bravo, C. C., & Toledo, A. B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, 23, 63–79.
- Krijghsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., & Cortez-Yacila, H. M. (2022). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: Una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62, 87–95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Matabanchoy, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176–187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Meza, E. E. M., Fretel Quiroz, N. M., Lema Rivera, F. F., Castro Galarza, C. R., Canchari Fierro, Y. E., & Velasquez Bernal, L. R. (2023). Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. *Revista Vive*, 6(16), 129–141. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.212>
- MINSA. (2020). Servicio Civil de Carrera del Perú, Resolución de Presidencia Ejecutiva N°068-2020. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1273649/Res068-2020-SERVIR-PE.pdf?v=1598884628>

- Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1)
- Niño, V. M. (2021). *Metodología de la investigación. Diseño, Ejecución e Informe* (2da. Edición). Ediciones de la U.
- OIT. (2022). Organización Internacional para el trabajo. <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos>.
- OMS. (2024). Lanzamiento de un nuevo portal de leyes y políticas para avanzar en la implementación del Pacto Mundial para los Trabajadores de la Salud y el Cuidado. [https://www.who.int/news/item/04-04-2024-20240405\\_carecompact\\_portal](https://www.who.int/news/item/04-04-2024-20240405_carecompact_portal)
- OPS. (2020). Las Funciones Esenciales de la Salud Pública en las Americas. [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53125/9789275322659\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53125/9789275322659_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palencia-Sánchez, F. (2020). Trabajo sustentable y saludable en un entorno cambiante: ¿Cuál es el papel y los aportes de la Salud Pública? *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 2297–2304. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.16462018>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 57-76. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)
- Pérez, L., Pérez, R., & Seca, M. V. (2020). *Metodología de la Investigación Científica* (1era Edición). Editorial Maipue.
- Pérez, G. Y. C. (2022). Calidad de vida laboral y desempeño profesional del personal asistencial durante el COVID-19 en una institución pública de salud-Lambayeque, Chiclayo – Perú (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105931/Perez\\_GYC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105931/Perez_GYC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Pimienta, P. J. H., & De la Orden, H. A. (2017). Metodología de la Investigación (3ra Edición). Pearson Educación.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_3a\\_ed/X9qzswEACAAJ?hl=es](https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_3a_ed/X9qzswEACAAJ?hl=es)
- Platán Perez, J. (2016). Calidad de vida en el trabajo. Editorial El Manual Moderno.
- Şanlıöz, E., Sağbaş, M., & Sürücü, L. (2022). The Mediating Role of Perceived Organizational Support in the Impact of Work Engagement on Job Performance. *Hospital Topics*, 101, 1–14.  
<https://doi.org/10.1080/00185868.2022.2049024>
- Saygılı, M., Avcı, K., & Sönmez, S. (2020). Quality of Work Life and Burnout in Healthcare Workers in Turkey. *Journal of Health Management*, 22, 097206342093856. <https://doi.org/10.1177/0972063420938562>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Ventura, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana Salud Pública*, 644.

## Anexo 1

### Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Calidad de vida laboral	Según Cabezas (1998), la calidad de vida laboral se refiere al equilibrio entre las exigencias del trabajo y la habilidad percibida para manejarlas, facilitando un desarrollo óptimo a lo largo de la vida en los ámbitos profesional, familiar y personal. En esencia, abarca todos los aspectos que pueden generar satisfacción y gratificación en la carrera profesional	Son puntuaciones de tipo ordinal que se obtienen a partir de la valoración de 25 ítems sobre 3 dimensiones de la variable Calidad de vida laboral como son: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca.	Apoyo directivo	Satisfacción del trabajo Sueldo Reconocimiento profesional Creatividad Autonomía	1-11	Ordinal: 25-58: Baja 59-92: Medio 93-125: Alto  tipo Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Carga de trabajo	Sobrecarga de trabajo Presión en el trabajo Estrés	12-19	
			Motivación intrínseca	Satisfacción Actitud positiva Motivación Confianza	20-25	

<b>Desempeño laboral</b>	Según Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993) define el desempeño laboral como acciones que un empleado contribuye al funcionamiento general y al ambiente de trabajo de la organización, más allá de las responsabilidades específicas de su puesto., reconoce que el desempeño laboral no se limita a tareas específicas, sino que también incluye aspectos contextuales que son cruciales para el éxito organizacional.	Son puntuaciones de tipo ordinal que se obtienen a partir de la valoración de 18 items sobre 3 dimensiones de la variable Desempeño laboral como son: <i>desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos contraproducentes</i>	Desempeño en la tarea	Planeamiento y organización del trabajo Orientación a resultados Priorización al trabajo Eficiencia laboral	1-5	Ordinal: 18-42: Bajo 43-67: Regular 68-90: Alto
			Desempeño en el contexto	Iniciativa Tareas laborales desafiantes Actualización de conocimientos y habilidades laborales Soluciones creativas	6-13	tipo Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Comportamientos contraproducentes	Excesiva negatividad Acciones que dañan a la organización	14-18	

## Anexo 2

### Instrumentos de recolección de datos

#### Anexo 2.1

### Cuestionario de Calidad de vida laboral

#### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### ESCUELA DE POSGRADO

Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024

#### CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL,

creado por Cabezas (1998), adaptado por Pérez (2022), modificado y validado por Móstiga, Lora y Cruzado

El cuestionario tiene el objetivo de recoger información de la percepción que tiene sobre la calidad de vida laboral, el cual forma parte del proyecto de investigación del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo. Para proteger su confidencialidad, no almacenaremos ninguna información que le identifique con usted.

#### Datos personales:

Edad: ( )

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Estado civil: Soltero ( ) Casado ( ) Otros ( )

Condición Laboral: Nombrado ( ) CAS ( ) Destacado ( )

INSTRUCCIONES: Marque con una (X) solo una de las alternativas siguientes:

Nunca =1 Casi Nunca=2 A veces =3 Casi Siempre =4 Siempre=5

DIMENSIONES	ITEM	CUESTIONARIO	ESCALA DE VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
Apoyo directivo	1	Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo					
	2	Creo tener las posibilidades para ascender en mi trabajo					
	3	Cuento con el apoyo de mis compañeros					
	4	Estoy satisfecho con el sueldo					
	5	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo					
	6	Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta					

	7	Recibo información de los resultados de mi trabajo					
	8	Tengo posibilidades de ser creativo					
	9	Tengo la posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo una propuesta					
	10	Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y necesito					
	11	Cuento con autonomía o libertad de decisión					
<b>Carga de trabajo</b>	12	Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas					
	13	Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo					
	14	Creo que existe falta de tiempo para mi vida personal					
	15	Hay prisa y agobio por falta de tiempo al momento de hacer mi trabajo					
	16	Existe conflictos con otras personas de mi trabajo					
	17	Tengo malestar físico como dolor de cabeza, espalda, etc. en mi trabajo					
	18	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi persona					
	19	En ocasiones he presentado estrés emocional en mi trabajo					
<b>Motivación intrínseca</b>	20	Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades					
	21	Me siento satisfecho(a) y orgulloso(a) con mi trabajo					
	22	Existe pasión, entrega y compromiso con mi trabajo					
	23	Hay motivación y ganas de esforzarse en el trabajo que realiza					
	24	El trabajo que realiza es importante para la vida de otras personas					
	25	Me siento capacitado para hacer mi trabajo actual					

Criterios de medición de la variable Calidad de vida laboral

<b>DIMENSIONES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>CATEGORIA</b>
<b>V-1 CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	1-25	25-58	Bajo
		59-92	Medio
		93-125	Alto
<b>Apoyo directivo</b>	1-11	11-25	Bajo
		26-40	Medio
		41-55	Alto
<b>Carga de trabajo</b>	12-19	8-18	Bajo
		19-29	Medio
		30-40	Alto
<b>Motivación intrínseca</b>	20-25	6-13	Bajo
		14-21	Medio
		22-30	Alto



## Anexo 2.2

### Cuestionario de Desempeño laboral

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024

#### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Elaborado por Angulo (2022), validado por Móstiga, Lora y Cruzado

El cuestionario tiene el objetivo de recoger información de la percepción que tiene sobre Desempeño laboral, el cual forma parte del proyecto de investigación del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo. Para proteger su confidencialidad, no almacenaremos ninguna información que le identifique con usted.

#### Datos personales:

Edad: ( )

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Estado civil: Soltero ( ) Casado ( ) Otros ( )

Condición Laboral: Nombrado ( ) CAS ( ) Destacado ( )

INSTRUCCIONES: Marque con una (X) solo una de las alternativas siguientes:

Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces =3 Casi Siempre =4 Siempre=5

DIMENSIONES	ITEMS	CUESTIONARIO	ESCALA DE VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
Desempeño en la tarea	1	Logro planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo					
	2	Tengo en cuenta los objetivos de la empresa para lograr el resultado deseado					
	3	Puedo establecer prioridades en relación con mis actividades					
	4	Puedo llevar a cabo mi trabajo de manera eficiente					
	5	Manejo bien mi tiempo					
Desempeño en el contexto	6	Por mi propia iniciativa puedo realizar una nueva tarea cuando mis tareas anteriores fueron terminadas					
	7	Asumo responsabilidades adicionales a las mías					

	8	Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo					
	9	Asumo una tarea desafiante cuando estaban disponibles					
	10	Me capacito para tener actualizado mis conocimientos relacionado con mi trabajo					
	11	Trabajo para tener mis habilidades laborales actualizadas					
	12	Participo activamente en reuniones y/o capacitaciones					
	13	Se me ocurren soluciones creativas para nuevos problemas					
<b>Comportamientos contraproducentes</b>	14	Me quejo por problemas menores relacionados con el trabajo					
	15	Hago los problemas en el trabajo más grande de lo que eran					
	16	Me concentro más en los aspectos negativos en el trabajo que en los positivos					
	17	Hablo con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo					
	18	Hablo con personas externas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo					

Criterios de medición de la variable Desempeño laboral

DIMENSIONES	ITEMS	PUNTAJE	CATEGORIA
<b>V-2 DESEMPEÑO LABORAL</b>	1-18	18-42	Bajo
		43-67	Regular
		68-90	Alto
<b>Desempeño en la tarea</b>	1-5	5-11	Bajo
		12-18	Regular
		19-25	Alto
<b>Desempeño en el contexto</b>	6-13	8-18	Bajo
		19-29	Regular
		30-40	Alto
<b>Comportamientos contraproducentes</b>	14-18	5-11	Bajo
		12-18	Regular
		19-25	Alto

### Anexo 3

#### Ficha Técnica de Validación de Instrumento

##### Anexo 3.1

#### Ficha Técnica de Validación de Instrumento de Calidad de Vida Laboral

Titulo	Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024
Autor	Pérez Arboleda, Yaquelin Cecilia
Año	2022
Validez	<p><b>Validez interna:</b> El cuestionario de calidad de vida laboral fue creado Cabezas (1998) y mide la percepción de la variable tomando en cuenta los criterios de las dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca</p> <p><b>Validez externa:</b> El instrumento adaptado por Pérez (2022), luego fue aplicado por (Mostiga, Lora y Cruzado 2024), en 20 trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad -2024. Alcanzando un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.908.</p> <p><b>Validez de contenido y estructura.</b> El contenido del instrumento fue validado por 5 expertos con cargos en dirección y jefaturas, metodólogos, así como también con grado de maestro. Los criterios de evaluación fueron de suficiencia, claridad, coherencia, relevancia, obteniendo una concordancia mayor al 0,97 según valoración de Aiken Los jueces expertos fueron: Mg. Ana Lucia Paredes Jara Mg. Lourdes del Rocío Méndez Ravelo Mg. Adela Yesenia Figueroa Díaz Mg. Aura Maritza Gastañadui Acevedo Mg. Luigi Vatslav Cabos Villa</p>
Confiabilidad	Se aplicó la prueba piloto a un total de 20 trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad -2024 con características similares a la muestra, para contar con una base de datos y así obtener la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0,908. Además, se determinó Alfa de Cronbach para las dimensiones: Apoyo directivo: 0.901 Carga laboral: 0.908 Motivación intrínseca: 0.905
Conclusión	Habiendo obtenido resultados óptimos en las pruebas de validez de contenido por jueces expertos y los resultados del estudio piloto de confiabilidad, se concluye que el instrumento calidad de vida laboral creado por Cabezas (1998), adaptado por Pérez (2022), modificado y validado por Móstiga, Lora y Cruzado es apto para su aplicación en la población en estudio.

ANEXO 02

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de contenido para instrumento

Evaluación por juicio de expertos

EXPERTO N° 1

INSTRUCCIÓN:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación a continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario de Calidad de vida laboral que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadoras de una Gerencia Regional de Salud, La Libertad-2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Calidad de vida laboral

Definición de la variable: Calidad de vida laboral

La CVL es un concepto multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Básicamente pueden establecerse dos grandes dimensiones: la relacionada al entorno en que se realiza el trabajo, (condiciones objetivas) y la que se relaciona con las experiencias de los trabajadores (condiciones subjetivas) (Casas et al., 2002)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o Recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
APOYO DIRECTIVO	Satisfacción del trabajo	1. Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		✓		
		2. Creo tener las posibilidades para ascender en mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
		3. Cuenta con el apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		✓		
	Sueldo	4. Estoy satisfecho con el sueldo	✓		✓		✓		✓		
		5. Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	Reconocimiento profesional	6. Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta	✓		✓		✓		✓		
		7. Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	Creatividad	8. Tengo posibilidades de ser creativo	✓		✓		✓		✓		
		9. Tengo la posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo una propuesta	✓		✓		✓		✓		
	Autonomía	10. Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y necesito	✓		✓		✓		✓		
11. Cuenta con autonomía o libertad de decisión		✓		✓		✓		✓			
CARGA DE TRABAJO	Sobrecarga de trabajo	1. Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas	✓		✓		✓		✓		
		2. Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo	✓		✓		✓		✓		
		3. Creo que existe falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		✓		
	Presión en el trabajo	4. Hay prisa y apuro por falta de tiempo al momento de hacer mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
		5. Existe conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
		6. Tengo molestias físicas como dolor de cabeza, espalda, etc. en mi trabajo	✓		✓		✓		✓		

Motivación intrínseca	Estrés	7. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi persona	✓		✓		✓		✓	
		8. En ocasiones he presentado estrés emocional en mi trabajo	✓		✓		✓		✓	
	Apoyo familiar	1. Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades	✓		✓		✓		✓	
		2. Me siento satisfecho(a) y orgulloso(a) con mi trabajo	✓		✓		✓		✓	
	Actitud positiva	3. Existe pasión, entrega y compromiso con mi trabajo	✓		✓		✓		✓	
		4. Hay motivación y ganas de esforzarse en el trabajo que realiza	✓		✓		✓		✓	
Motivación	5. El trabajo que realiza es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓		✓		
	6. Me siento capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		✓		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Calidad de Vida Laboral
Objetivo del instrumento	Validación de juicio de experto
Nombres y apellidos del experto	David del Rocío Méndez Revelo
Documento de identidad	17873569
Años de experiencia en el área	Más de 15 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	GERENSA LA LIBERTAD
Cargo	SEGE OF Gestión de la Calidad
Número telefónico	912766829
Firma	
Fecha	15/05/2024

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				✓

**ANEXO 02**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**Ficha de validación de contenido para instrumento**

**Evaluación por juicio de expertos**  
**EXPERTO N° 2**

**INSTRUCCIÓN:**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación a continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario de **Calidad de vida laboral** que permitirá recoger la información en la presente investigación: **"Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024"**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2006).

**Matriz de validación del cuestionario de la variable Calidad de vida laboral**

**Definición de la variable: Calidad de vida laboral**

La CVL es un concepto multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Básicamente pueden establecerse dos grandes dimensiones: la relacionada al entorno en que se realiza el trabajo, (condiciones objetivas) y la que se relaciona con las experiencias de los trabajadores (condiciones subjetivas) (Casas et al., 2002)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o Recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
APOYO DIRECTIVO	Satisfacción del trabajo	1. Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo	X		X		X		X		
		2. Creo tener las posibilidades para ascender en mi trabajo	X		X		X		X		
		3. Cuento con el apoyo de mis compañeros	X		X		X		X		
	Sueldo	4. Estoy satisfecho con el sueldo	X		X		X		X		
		5. Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo	X		X		X		X		
	Reconocimiento profesional	6. Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta	X		X		X		X		
		7. Recibo información de los resultados de mi trabajo	X		X		X		X		
	Creatividad	8. Tengo posibilidades de ser creativo	X		X		X		X		
		9. Tengo la posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo una propuesta	X		X		X		X		
	Autonomía	10. Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y necesito	X		X		X		X		
		11. Cuento con autonomía o libertad de decisión	X		X		X		X		
CARGA DE TRABAJO	Sobrecarga de Trabajo	1. Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas	X		X		X		X		
		2. Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo	X		X		X		X		
		3. Creo que existe falta de tiempo para mi vida personal	X		X				X		X
		4. Hay prisa y agobio por falta de tiempo al momento de hacer mi trabajo	X		X		X		X		
	Presión en el trabajo	5. Existe conflictos con otras personas de mi trabajo	X		X		X		X		
		6. Tengo malestar físico como dolor de cabeza, espalda, etc. en mi trabajo	X		X		X		X		

Estrés	7. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi persona	X	X	X	X		
	8. En ocasiones he presentado estrés emocional en mi trabajo	X	X	X	X		
Motivación intrínseca	1. Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades	X	X	X	X		
	2. Me siento satisfecho(a) y orgulloso(a) con mi trabajo	X	X	X	X		
	3. Existe pasión, entrega y compromiso con mi trabajo	X	X	X	X		
	4. Hay motivación y ganas de esforzarse en el trabajo que realiza	X	X	X	X		
	5. El trabajo que realiza es importante para la vida de otras personas	X	X	X	X		
	6. Me siento capacitado para hacer mi trabajo actual	X	X	X	X		

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Calidad de vida laboral
Objetivo del instrumento	Definir el Nivel de Calidad de vida laboral
Nombres y apellidos del experto	Ana Lucía Fuentes Jara
Documento de identidad	42483755
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia de Salud
Cargo	Equipo Técnico de la UTA Gerencia de Salud
Número telefónico	951 811 528
Firma	
Fecha	17/05/2024

**Valoración:**

DEFICIENTE (I)	BAJO NIVEL (II)	MODERADO NIVEL (III)	MODERADO NIVEL (IV)	ALTO NIVEL (V)
				X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de contenido para instrumento

Evaluación por juicio de expertos

EXPERTO N° 3

INSTRUCCIÓN:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación a continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario de **Calidad de vida laboral** que permitirá recoger la información en la presente investigación: **‘Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024’**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Calidad de vida laboral

Definición de la variable: Calidad de vida laboral

La CVL es un concepto multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Básicamente pueden establecerse dos grandes dimensiones: la relacionada al entorno en que se realiza el trabajo, (condiciones objetivas) y la que se relaciona con las experiencias de los trabajadores (condiciones subjetivas) (Casas et al., 2002)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o Recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
APOYO DIRECTIVO	Satisfacción del trabajo	1. Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo	X		X		X		X		
		2. Creo tener las posibilidades para ascender en mi trabajo	X		X		X		X		
		3. Cuenta con el apoyo de mis compañeros	X		X		X		X		
	Sueldo	4. Estoy satisfecho con el sueldo	X		X		X		X		
		Reconocimiento profesional	5. Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo	X		X		X		X	
	6. Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta		X		X		X		X		
	7. Recibo información de los resultados de mi trabajo		X		X		X		X		
	8. Tengo posibilidades de ser creativo		X		X		X		X		
	9. Tengo la posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo una propuesta		X		X		X		X		
	Creatividad	10. Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y necesito	X		X		X		X		
11. Cuenta con autonomía o libertad de decisión		X		X		X		X			
CARGA DE TRABAJO	Sobrecarga de Trabajo	1. Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas	X		X		X		X		
		2. Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo	X		X		X		X		
		3. Creo que existe falta de tiempo para mi vida personal	X		X		X		X		
		4. Hay grillo y agobio por falta de tiempo al momento de hacer mi trabajo	X		X		X		X		
	Presión en el trabajo	5. Existe conflicto con otras personas de mi trabajo	X		X		X		X		
		6. Tengo malestar físico como dolor de cabeza, espalda, etc. en mi trabajo	X		X		X		X		

Motivación intrínseca	Estrés	7. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi persona	X		X		X		
		8. En ocasiones he presentado estrés emocional en mi trabajo	X		X		X		
	Apoyo familiar	1. Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades	X		X		X		
		Satisfacción	2. Me siento satisfecho(a) y orgulloso(a) con mi trabajo	X		X		X	
	Actitud positiva	3. Existe pasión, entrega y compromiso con mi trabajo	X		X		X		
		Motivación	4. Hay motivación y ganas de esforzarse en el trabajo que realiza	X		X		X	
5. El trabajo que realiza es importante para la vida de otras personas	X			X		X			
Confianza	6. Me siento capacitado para hacer mi trabajo actual	X		X		X			

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Calidad de vida laboral
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de calidad de vida laboral
Nombres y apellidos del experto	Adela Yesenia Figueroa Diaz
Documento de identidad	1245134
Años de experiencia en el área	17 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia de Libertad
Cargo	Responsable de la UTE de Medicamentos
Número telefónico	942025303
Firma	 REGION LA LIBERTAD GERENCIA REGIONAL DE SALUD D.F. Adela Yesenia Figueroa Diaz Responsable de la UTE de Medicamentos Instituto de Salud y Trabajo (IST)
Fecha	15/05/2024

Valoración:

DEFICIENTE (1)	BAJO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	MODERADO NIVEL (4)	ALTO NIVEL (5)
				X

Ficha de validación de contenido para instrumento

Evaluación por juicio de expertos

EXPERTO N° 4

INSTRUCCIÓN:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación a continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario de Calidad de vida laboral que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud, La Libertad-2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Calidad de vida laboral

Definición de la variable: Calidad de vida laboral

La CVL es un concepto multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Básicamente pueden establecerse dos grandes dimensiones: la relacionada al entorno en que se realiza el trabajo, (condiciones objetivas) y la que se relaciona con las experiencias de los trabajadores (condiciones subjetivas) (Casas et al., 2002)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o Recomendaciones	
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
APOYO DIRECTIVO	Satisfacción del trabajo	1. Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo	✓		✗		✗		✗			
		2. Creo tener las posibilidades para ascender en mi trabajo	✗		✗		✗		✗			
		3. Cuento con el apoyo de mis compañeros	✓		✗		✗		✗			
	Sueldo	4. Estoy satisfecho con el sueldo	✓		✗		✗		✗			
		5. Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo	✗		✗		✗		✗			
	Reconocimiento profesional	6. Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta	✗		✗		✗		✗			
		7. Recibo información de los resultados de mi trabajo	✗		✗		✗		✗			
	Creatividad	8. Tengo posibilidades de ser creativo	✗		✗		✗		✗			
		9. Tengo la posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo una propuesta	✗		✗		✗		✗			
	Autonomía	10. Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y necesito	✓		✗		✗		✗			
11. Cuento con autonomía o libertad de decisión		✗		✗		✗		✗				
CARGA DE TRABAJO	Sobrecarga de Trabajo	1. Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas	✗		✗		✗		✗			
		2. Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo	✗		✗		✗		✗			
		3. Creo que existe falta de tiempo para mi vida personal	✗		✗		✗		✗			
		4. Hay prisa y agobio por falta de tiempo al momento de hacer mi trabajo	✗		✗		✗		✗			
	Presión en el trabajo	5. Existe conflictos con otras personas de mi trabajo	✗		✗		✗		✗			
		6. Tengo malestar físico como dolor de cabeza, espaldas, etc. en mi trabajo	✗		✗		✗		✗			

Motivación intrínseca	Estrés	7. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi persona	✗		✗		✗		✗		
		8. En ocasiones he presentado estrés emocional en mi trabajo	✗		✗		✗		✗		
	Apoyo familiar	1. Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades	✗		✗		✗		✗		
		Satisfacción	2. Me siento satisfecho(a) y orgulloso(a) con mi trabajo	✗		✗		✗		✗	
	Actitud positiva	3. Existe pasión, entrega y compromiso con mi trabajo	✗		✗		✗		✗		
		Motivación	4. Hay motivación y ganas de esforzarse en el trabajo que realiza	✗		✗		✗		✗	
5. El trabajo que realiza es importante para la vida de otras personas	✗			✗		✗		✗			
Confianza	6. Me siento capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✗		✗		✗			

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Calidad vida laboral
Objetivo del instrumento	Validación Expertos
Nombres y apellidos del experto	Aurea Hantzen Gaborcain, Acosta
Documento de identidad	19520573
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	GERESA - LL
Cargo	Jefa Gerente de Regulación Social
Número telefónico	932129476
Firma	
Fecha	

Valoración:

INSUFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				✓

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**Ficha de validación de contenido para instrumento**  
**Evaluación por juicio de expertos**  
**EXPERTO N° 5**

**INSTRUCCIÓN:**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación a continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario de **Calidad de vida laboral** que permitirá recoger la información en la presente investigación: **"Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024"**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial e importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).*

**Matriz de validación del cuestionario de la variable Calidad de vida laboral**

**Definición de la variable: Calidad de vida laboral**

La CVL es un concepto multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Básicamente pueden establecerse dos grandes dimensiones: la relacionada al entorno en que se realiza el trabajo, (condiciones objetivas) y la que se relaciona con las experiencias de los trabajadores (condiciones subjetivas) (Casas et al., 2002)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones s/o Recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
APOYO DIRECTIVO	Satisfacción del trabajo	1. Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo	Y	X	X	X	X	X			
		2. Creo tener las posibilidades para ascender en mi trabajo	X		X	X	X	X	X		
		3. Cuento con el apoyo de mis compañeros	Y	X	X	X	X	X	X		
	Sueldo	4. Estoy satisfecho con el sueldo	Y	X	X	X	X	X	X		
		Reconocimiento profesional	5. Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo	X	X	X	X	X	X	X	
	6. Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta		Y	X	X	X	X	X	X		
	7. Recibo información de los resultados de mi trabajo		X	X	X	X	X	X	X		
	Creatividad	8. Tengo posibilidades de ser creativo	X	X	X	X	X	X	X		
		9. Tengo la posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo una propuesta	Y	X	X	X	X	X	X		
	Autonomía	10. Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y necesito	X	X	X	X	X	X	X		
11. Cuento con autonomía e libertad de decisión		X	X	X	X	X	X	X			
CARGA DE TRABAJO	Sobrecarga de Trabajo	1. Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas	X	X	X	X	X	X	X		
		2. Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo	X	X	X	X	X	X	X		
		3. Creo que existe falta de tiempo para mi vida personal	X	X	X	X	X	X	X		
		4. Hay prisa y agobio por falta de tiempo al momento de hacer mi trabajo	X	X	X	X	X	X	X		
	Presión en el trabajo	5. Existe conflictos con otras personas de mi trabajo	X	X	X	X	X	X	X		
		6. Tengo malestar físico como dolor de cabeza, espalda, etc. en mi trabajo	X	X	X	X	X	X	X		

Motivación intrínseca	Estrés	7. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi persona	X	X	X	X		
		8. En ocasiones he presentado estrés emocional en mi trabajo	X	X	X	X		
	Apoyo familiar	1. Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades	X	X	Reforzamiento			
		2. Me siento satisfecho(a) y orgulloso(a) con mi trabajo	X	X	X	X		
	Actitud positiva	3. Existe pasión, entrega y compromiso con mi trabajo	X	X	X	X		
		4. Hay motivación y ganas de esforzarse en el trabajo que realiza	X	X	Reforzamiento			
Motivación	5. El trabajo que realiza es importante para la vida de otras personas	X	X	Reforzamiento				
	Confianza	6. Me siento capacitado para hacer mi trabajo actual	X	X	X	X		

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Calidad de vida laboral
Objetivo del instrumento	Validación por juicio de experto.
Nombres y apellidos del experto	Luis Votslaw Casas Valle
Documento de identidad	1086197
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	UN
Cargo	Coord. de Calidad
Número telefónico	95804500
Firma	
Fecha	15/05/2024

**Valoración:**

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MOERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
			X	



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL									
PRUEBA DE V DE AIKEN									
Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Decisión
		1	2	3	4	5			
1	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
2	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
3	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
4	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
5	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
6	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
7	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
8	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
9	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
9	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
10	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
11	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
12	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
13	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte

14	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	0	1	1	1	4	0.80	Validez aceptable
	Relevancia	1	0	1	1	1	4	0.80	Validez aceptable
15	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
16	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
17	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
18	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
18	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
19	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
20	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	0	4	0.80	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	0	4	0.80	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
21	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
22	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
23	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	0	4	0.80	Validez aceptable
	Relevancia	1	1	1	1	0	4	0.80	Validez aceptable
24	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	0	4	0.80	Validez fuerte
25	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Decisión
		1	2	3	4	5			
Indice General V: Calidad de vida laboral	Suficiencia	Expero 1,2,3,4 y 5					0	1.00	Validez fuerte
	Claridad	Expero 1,2,3,4 y 5					0	0.99	Validez fuerte
	Coherencia	Expero 1,2,3,4 y 5					0	0.97	Validez fuerte
	Relevancia	Expero 1,2,3,4 y 5					0	0.98	Validez fuerte

Criterios para interpretar el coeficiente de validez	
Validez fuerte	0.91 a 1.00
Validez aceptable	0.81 a 0.90
Validez débil	0.00 a 0.80

## Anexo 3.2

### Ficha Técnica de Validación de Instrumento de Desempeño laboral

Titulo	Calidad de vida labor y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024
Autor	Angulo Torres, Víctor Sendic
Año	2021
Validez	<p><b>Validez interna:</b></p> <p>El cuestionario de desempeño laboral fue Elaborado por Angulo (2022) y mide la percepción de la variable tomando en cuenta los criterios de las dimensiones: desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos contraproducentes</p> <p>Validez externa:</p> <p>Fue aplicado por (Mostiga, Lora y Cruzado 2024), en 20 trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad -2024. Alcanzando un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.817</p> <p><b>Validez de contenido y estructura.</b></p> <p>El contenido del instrumento fue validado por 5 expertos con cargos en dirección y jefaturas, metodólogos, así como también con grado de maestro. Los criterios de evaluación fueron de suficiencia, claridad, coherencia, relevancia, obteniendo una concordancia de 1 según valoración de Aiken</p> <p>Los jueces expertos fueron:</p> <p>Mg. Ana Lucia Paredes Jara Mg. Lourdes del Rocío Méndez Ravelo Mg. Adela Yesenia Figueroa Díaz Mg. Aura Maritza Gastañadui Acevedo Mg. Luigi Vatslav Cabos Villa</p>
Confiabilidad	<p>Se aplicó la prueba piloto a un total de 20 trabajadores 20 trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad -2024 con características similares a la muestra, para contar con una base de datos y así obtener la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0,917. Además, se determinó Alfa de Cronbach para las dimensiones:</p> <p>Desempeño en la tarea 0.814 Desempeño en el contexto: 0.802 Comportamientos contraproducentes : 0.811</p>
:Conclusión	<p>Habiendo obtenido resultados óptimos en las pruebas de validez de contenido por jueces expertos y los resultados del estudio piloto de confiabilidad, se concluye que el instrumento desempeño laboral elaborado por Angulo (2022), validado por Móstiga, Lora y Cruzado es apto para su aplicación en la población en estudio.</p>

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de contenido para instrumento

Evaluación por juicio de expertos

EXPERTO N° 1

INSTRUCCIÓN:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación a continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario de Desempeño laboral, que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño laboral


Definición de la variable: Desempeño laboral

Son las acciones que un empleado contribuye al funcionamiento general y al ambiente de trabajo de la organización, más allá de las responsabilidades específicas de su puesto, reconoce que el desempeño laboral no se limita a tareas específicas, sino que también incluye aspectos contextuales que son cruciales para el éxito organizacional (Motowilo & Borman, 1997)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			S	NO	S	NO	S	NO	S	NO	
Desempeño en la tarea	Planeamiento y organización del trabajo	1. Logro planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo	X		X		X		X		
	Orientación a resultados	2. Tanto en cuenta los objetivos de la empresa para lograr el resultado deseado	X		X		X		X		
	Priorización al trabajo	3. Puedo establecer prioridades en relación con mis actividades	X		X		X		X		
	Eficiencia laboral	4. Puedo llevar a cabo mi trabajo de manera eficiente	X		X		X		X		
		5. Manejo bien mi tiempo	X		X		X		X		
Desempeño en el contexto	Iniciativa	1. Por mi propia iniciativa puedo realizar una nueva tarea cuando mis tareas anteriores fueron terminadas	X		X		X		X		
		2. Assumo responsabilidades adicionales a las mías	X		X		X		X		
	Tareas laborales desafiantes	3. Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo	X		X		X		X		
		4. Assumo una tarea desafiante cuando estaban disponibles	X		X		X		X		
	Actualización de conocimientos y habilidades laborales	5. Me capacito para tener actualizado mis conocimientos relacionado con mi trabajo	X		X		X		X		
		6. Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas	X		X		X		X		
		7. Participo activamente en reuniones y/o capacitaciones	X		X		X		X		
Soluciones creativas	8. Se me ocurren soluciones creativas para nuevos problemas	X		X		X		X			
Comportamientos contraproducentes	Excesiva negatividad	1. Me quejo por problemas menores relacionados con el trabajo	X		X		X		X		
		2. Hago los problemas en el trabajo más grande de lo que eran	X		X		X		X		

	3. Me concentro más en los aspectos negativos en el trabajo que en los positivos	X		X		X		X	
Acciones que dañan a la organización	4. Hablo con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo	X		X		X		X	
	5. Hablo con personas externas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo	X		X		X		X	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de Desempeño Laboral
Nombres y apellidos del experto	Ana Lucila Paredes Taro
Documento de identidad	42483253
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Libertad
Cargo	Equipo técnico de la UTF Gestión por Competencia
Número telefónico	951711426
Firma	
Fecha	03/05/2024

Valoración:

DEFICIENTE (3)	BAJO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (1)	ALTO NIVEL (4)
				X

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de contenido para instrumento

Evaluación por juicio de expertos

EXPERTO N° 2

INSTRUCCIÓN:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación a continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario de Desempeño laboral, que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuevas (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño laboral

Definición de la variable: Desempeño laboral

Son las acciones que un empleado contribuye al funcionamiento general y al ambiente de trabajo de la organización, más allá de las responsabilidades específicas de su puesto, reconoce que el desempeño laboral no se limita a tareas específicas, sino que también incluye aspectos contextuales que son cruciales para el éxito organizacional. (Motowilko & Borman, 1997)

ÍTEM	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones por recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño en la tarea	Planeamiento y organización del trabajo	1. Logro planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo	✓		✓		✓		✓		
	Orientación a resultados	2. Tengo en cuenta los objetivos de la empresa para lograr el resultado deseado	✓		✓		✓		✓		
	Priorización al trabajo	3. Puedo establecer prioridades en relación con mis actividades	✓		✓		✓		✓		
	Eficiencia laboral	4. Puedo llevar a cabo mi trabajo de manera eficiente	✓		✓		✓		✓		
		5. Manejo bien mi tiempo	✓		✓		✓		✓		
Desempeño en el contenido	Iniciativa	1. Por mi propia iniciativa puedo realizar una nueva tarea cuando mis tareas anteriores fueron terminadas	✓		✓		✓		✓		
		2. Assumo responsabilidades adicionales a las mías	✓		✓		✓		✓		
	Tareas laborales desafiantes	3. Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
		4. Assumo una tarea desafiante cuando estas son disponibles	✓		✓		✓		✓		
	Actualización de conocimientos y habilidades laborales	5. Me capacito para tener actualizado mis conocimientos relacionado con mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
		6. Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas	✓		✓		✓		✓		
		7. Participo activamente en reuniones y/o capacitaciones	✓		✓		✓		✓		
Soluciones creativas	8. Se me ocurren soluciones creativas para nuevos problemas	✓		✓		✓		✓			
Comportamientos contraproducentes	Excesiva negatividad	1. Me quejo por problemas menores relacionados con el trabajo	✓		✓		✓		✓		
		2. Hago los problemas en el trabajo más grande de lo que eran	✓		✓		✓		✓		

Acciones que dañan a la organización	3. Me concentro más en los aspectos negativos en el trabajo que en los positivos	✓	✓	✓	✓			
	4. Hablo con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo	✓	✓	✓	✓			
	5. Hablo con personas externas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo	✓	✓	✓	✓			

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Validación de juicio de expertos
Nombres y apellidos del experto	Lourdes del Rocío Méndez Ravelo
Documento de identidad	12873964
Años de experiencia en el área	Más de 15 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	GERESA LA LIBERTAD
Cargo	Jefe Ofc. Gestión de la Calidad
Número telefónico	912 266 629
Firma	 Mg. Lourdes del Rocío Méndez Ravelo UTP Gestión de la Calidad
Fecha	15/10/2024

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				✓



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de contenido para instrumento

Evaluación por juicio de expertos

EXPERTO N° 3

INSTRUCCIÓN:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación a continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario de **Desempeño laboral**, que permitirá recoger la información en la presente investigación: **"Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024"**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño laboral

Definición de la variable: Desempeño laboral

Son las acciones que un empleado contribuye al funcionamiento general y al ambiente de trabajo de la organización, más allá de las responsabilidades específicas de su puesto., reconoce que el desempeño laboral no se limita a tareas específicas, sino que también incluye aspectos contextuales que son cruciales para el éxito organizacional. (Motowilo & Borman, 1997)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observado por JP recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño en la tarea	Planeamiento y organización del trabajo	1. Logro planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo	X		X		X		X		
	Orientación a resultados	2. Tengo en cuenta los objetivos de la empresa para lograr el resultado deseado	X		X		X		X		
	Priorización al trabajo	3. Puedo establecer prioridades en relación con mis actividades	X		X		X		X		
	Eficiencia laboral	4. Puedo llevar a cabo mi trabajo de manera eficiente	X		X		X		X		
		5. Manejo bien mi tiempo	X		X		X		X		
Desempeño en el contexto	Iniciativa	1. Por mi propia iniciativa puedo realizar una nueva tarea cuando mis tareas anteriores fueron terminadas	X		X		X		X		
		2. Assumo responsabilidades adicionales a las mías	X		X		X		X		
	Tareas laborales desafiantes	3. Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo	X		X		X		X		
		4. Assumo una tarea desafiante cuando estaban disponibles	X		X		X		X		
	Actualización de conocimientos y habilidades laborales	5. Me capacito para tener actualizado mis conocimientos relacionado con mi trabajo	X		X		X		X		
		6. Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas	X		X		X		X		
		7. Participo activamente en reuniones y/o capacitaciones	X		X		X		X		
Soluciones creativas	8. Se me ocurren soluciones creativas para nuevos problemas	X		X		X		X			
Comportamientos contraproducentes	Excesiva negatividad	1. Me quejo por problemas menores relacionados con el trabajo	X		X		X		X		
		2. Hago los problemas en el trabajo más grande de lo que eran	X		X		X		X		

		3. Me concentro más en los aspectos negativos en el trabajo que en los positivos	X		X		X		X	
Acciones que dañan a la organización		4. Hablo con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo	X		X		X		X	
		5. Hablo con personas externas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo	X		X		X		X	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de Desempeño Laboral
Nombres y apellidos del experto	Adela Yesenia Figueroa Díaz
Documento de identidad	19143139
Años de experiencia en el área	17 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia La Libertad
Cargo	Responsable de la UTE de Medicamentos
Número telefónico	945025393
Firma	
Fecha	15/05/2024

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de contenido para instrumento

Evaluación por juicio de expertos

EXPERTO N° 4

INSTRUCCIÓN:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación a continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario de Desempeño laboral, que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud, La Libertad-2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño laboral


Definición de la variable: Desempeño laboral

Son las acciones que un empleado contribuye al funcionamiento general y al ambiente de trabajo de la organización, más allá de las responsabilidades específicas de su puesto, reconoce que el desempeño laboral no se limita a tareas específicas, sino que también incluye aspectos contextuales que son cruciales para el éxito organizacional. (Motowilo & Borman, 1997)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observado en el instrumento
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño en la tarea	Planeamiento y organización del trabajo	1. Logro planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo	✓		✓		✓		✓		
	Orientación a resultados	2. Tengo en cuenta los objetivos de la empresa para lograr el resultado deseado	✓		✓		✓		✓		
	Priorización el trabajo	3. Puedo establecer prioridades en relación con mis actividades	✓		✓		✓		✓		
	Eficiencia laboral	4. Puedo llevar a cabo mi trabajo de manera eficiente	✓		✓		✓		✓		
		5. Manejo bien mi tiempo	✓		✓		✓		✓		
Desempeño en el contexto	Iniciativa	1. Por mi propia iniciativa puedo realizar una nueva tarea cuando mis tareas anteriores fueron terminadas	✓		✓		✓		✓		
		2. Asumo responsabilidades adicionales a las mías	✓		✓		✓		✓		
	Tareas laborales desafiantes	3. Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
		4. Asumo una tarea desafiante cuando estaban disponibles	✓		✓		✓		✓		
	Actualización de conocimientos y habilidades laborales	5. Me capacito para tener actualizado mis conocimientos relacionado con mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
		6. Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas	✓		✓		✓		✓		
		7. Participo activamente en reuniones y/o capacitaciones	✓		✓		✓		✓		
	Soluciones creativas	8. Se me ocurren soluciones creativas para nuevos problemas	✓		✓		✓		✓		
Comportamientos contraproducentes	Excesiva negatividad	1. Me quejo por problemas menores relacionados con el trabajo	✓		✓		✓		✓		
		2. Hago los problemas en el trabajo más grande de lo que eran	✓		✓		✓		✓		

	3. Me concentro más en los aspectos negativos en el trabajo que en los positivos	✓	✓	✓	✓		
Acciones que dañan a la organización	4. Hablo con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo	✓	✓	✓	✓		
	5. Hablo con personas externas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo	✓	✓	✓	✓		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Validación Experto
Nombres y apellidos del experto	Dura Mantza Goshahadi Acevedo
Documento de identidad	19520578
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	GERESA CC
Cargo	Sub Gerente de Regulación Sectorial
Número telefónico	93212916
Firma	 Mg. Dura Mantza Goshahadi Acevedo SUB GERENTE REGULACIÓN SECTORIAL
Fecha	

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				✓

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de contenido para instrumento

Evaluación por juicio de expertos

EXPERTO N° 5

INSTRUCCIÓN:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación a continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario de Desempeño laboral, que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud, La Libertad-2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Esoobar y Cuevo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño laboral

Definición de la variable: Desempeño laboral

Son las acciones que un empleado contribuye al funcionamiento general y al ambiente de trabajo de la organización, más allá de las responsabilidades específicas de su puesto, reconoce que el desempeño laboral no se limita a tareas específicas, sino que también incluye aspectos contextuales que son cruciales para el éxito organizacional. (Motowilko & Borman, 1997)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones	
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA			
			S	NO	S	NO	S	NO	S	NO		
Desempeño en la tarea	Planeamiento y organización del trabajo	1. Logro planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo	X		X		X		X			
	Orientación a resultados	2. Tengo en cuenta los objetivos de la empresa para lograr el resultado deseado	X		X		X		X			
	Priorización al trabajo	3. Puedo establecer prioridades en relación con mis actividades	X		X		X		X			
	Eficiencia laboral	4. Puedo llevar a cabo mi trabajo de manera eficiente	X		X		X		X			
		5. Manejo bien mi tiempo	X		X		X		X			
Desempeño en el contexto	Iniciativa	1. Por mi propia iniciativa puedo realizar una nueva tarea cuando mis tareas anteriores fueron terminadas	X		X		X		X			
		2. Assumo responsabilidades adicionales a las mías	X		X		X		X			
	Tareas laborales desafiantes	3. Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo	X		X		X		X			
		4. Assumo una tarea desafiante cuando están disponibles	X		X		X		X			
	Actualización de conocimientos y habilidades laborales	5. Me capacito para tener actualizado mis conocimientos relacionado con mi trabajo	X		X		X		X			
		6. Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas	X		X		X		X			
		7. Participo activamente en reuniones y/o capacitaciones	X		X		X		X			
Soluciones creativas	8. Se me ocurren soluciones creativas para nuevos problemas	X		X		X		X				
Comportamientos contraproducentes	Ecesiva negatividad	1. Me quejo por problemas menores relacionados con el trabajo	X		X		X		X			
		2. Hago los problemas en el trabajo más grande de lo que eran	X		X		X		X			

Acciones que dañan a la organización	3. Me concentro más en los aspectos negativos en el trabajo que en los positivos	X	X	X	X		
	4. Hablo con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo	X	X	X	X		
	5. Hablo con personas externas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo	X	X	X	X		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Validación por juicio
Nombres y apellidos del experto	Luigi Vatslav Cabos Villa
Documento de identidad	18056193
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UPN
Cargo	COORD. de CURSOS
Número telefónico	955800500
Firma	
Fecha	15/04/2024

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL									
PRUEBA DE V DE AIKEN									
Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Decisión
		1	2	3	4	5			
1	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
2	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
3	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
4	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
5	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
6	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
7	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
8	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
9	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
9	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
10	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte

11	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
12	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
13	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
14	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
15	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
16	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
17	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
18	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
18	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Validez fuerte
Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Decisión
Indice General V: Desempeño laboral	Suficiencia	Expero 1,2,3,4 y 5					0	1.00	Validez fuerte
	Claridad	Expero 1,2,3,4 y 5					0	1.00	Validez fuerte
	Coherencia	Expero 1,2,3,4 y 5					0	1.00	Validez fuerte
	Relevancia	Expero 1,2,3,4 y 5					0	1.00	Validez fuerte

Criterios para interpretar el coeficiente de validez	
Validez fuerte	0.91 a 1.00
Validez aceptable	0.81 a 0.90
Validez débil	0.00 a 0.80

La



## Anexo 4

### Resultados de análisis de consistencia interna

#### Anexo 4.1

Confiabilidad del instrumento Calidad de vida laboral																											
ENCUESTADOS	ITEMS																									SUMA	
	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		
E1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	92	
E2	5	5	5	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	4	2	4	5	5	3	3	85	
E3	5	3	3	1	3	5	3	5	5	5	1	5	3	2	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	96	
E4	5	3	4	4	2	3	2	4	3	3	2	5	2	2	5	5	5	3	4	5	4	5	3	2	3	88	
E5	5	1	3	3	1	3	1	5	3	4	2	4	4	4	4	4	2	1	5	4	3	5	1	4	4	80	
E6	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	5	5	1	4	5	4	4	3	4	3	5	102	
E7	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	96	
E8	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	91	
E9	5	5	5	4	3	5	1	5	4	4	5	4	3	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	3	4	102	
E10	4	4	4	3	3	3	1	1	2	2	2	5	2	2	3	3	2	4	1	2	4	4	4	2	2	69	
E11	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	84	
E12	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	5	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	60	
E13	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	5	113	
E14	5	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	5	4	3	5	5	5	5	107	
E15	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	2	4	94	
E16	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	3	1	1	5	4	3	5	4	5	4	5	5	1	5	101	
E17	4	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	5	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	2	3	3	78	
E18	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	1	1	1	5	4	3	1	1	1	49	
E19	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	5	2	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	3	87	
E20	5	2	4	2	3	4	1	2	3	3	2	4	2	1	2	2	2	2	2	1	5	5	2	2	3	66	
<b>VARIANZA</b>	0.540	1.748	0.960	1.528	1.788	1.328	2.090	1.688	1.140	1.310	1.960	0.540	0.950	1.250	1.310	1.140	0.950	1.748	1.688	1.688	0.528	0.540	1.748	0.950	1.310		

Estadísticas de total de elemento				
Item	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	82.60	254.253	0.469	0.906
Item2	83.45	236.155	0.674	0.901
Item3	83.20	247.853	0.545	0.904
Item4	84.35	248.134	0.410	0.907
Item5	83.75	234.408	0.710	0.900
Item6	83.35	239.503	0.689	0.901
Item7	84.10	236.411	0.603	0.903
Item8	83.25	230.197	0.844	0.897
Item9	83.40	237.516	0.811	0.899
Item10	83.30	233.484	0.871	0.897
Item11	83.80	230.063	0.780	0.898
Item12	82.60	269.832	0.173	0.914
Item13	84.50	253.000	0.381	0.907
Item14	84.50	257.842	0.189	0.911
Item15	83.30	260.958	0.099	0.913
Item16	83.40	262.884	0.057	0.913
Item17	84.50	261.316	0.117	0.911
Item18	83.45	236.155	0.674	0.901
Item19	83.25	230.197	0.844	0.897
Item20	83.25	257.776	-0.153	0.913
Item21	82.85	259.713	0.243	0.909
Item22	82.60	254.253	0.469	0.906
Item23	83.45	236.155	0.674	0.901
Item24	84.50	253.000	0.381	0.907
Item25	83.30	233.484	0.871	0.897

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,908	25

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente Confiabilidad
1	Confiabilidad Prefecta

**Instrumento de Calidad de Vida laboral es de excelente confiabilidad**

Anexo 4.2

Confiabilidad del instrumento Desempeño laboral																			
ENCUESTADOS	ITEMS																		SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
E1	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	74
E2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	74
E3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	65
E4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	80
E5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	83
E6	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	67
E7	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	80
E8	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	81
E9	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	3	5	77
E10	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	69
E11	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	69
E12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	5	4	4	3	5	68
E13	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	82
E14	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	5	5	63
E15	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	71
E16	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
E17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	3	3	69
E18	5	5	5	5	5	4	5	1	1	3	5	1	1	2	5	5	4	1	63
E19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	76
E20	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	3	3	5	5	5	5	5	5	79
VARIANZA	0.388	0.248	0.260	0.440	0.328	0.728	0.560	0.840	0.728	0.748	0.428	1.040	0.928	0.788	0.160	0.288	0.890	1.228	

Estadísticas de total de elemento				
Item	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	69.60	47.621	0.310	0.813
Item2	69.40	48.779	0.242	0.816
Item3	69.65	49.608	0.120	0.820
Item4	69.45	46.261	0.437	0.807
Item5	69.70	48.011	0.296	0.814
Item6	69.70	41.589	0.745	0.786
Item7	70.05	47.839	0.220	0.818
Item8	70.25	42.197	0.629	0.793
Item9	70.50	44.158	0.502	0.802
Item10	69.80	46.379	0.298	0.815
Item11	69.70	47.379	0.318	0.813
Item12	70.45	42.155	0.553	0.798
Item13	70.20	41.432	0.657	0.790
Item14	69.60	44.463	0.451	0.805
Item15	69.05	47.734	0.505	0.808
Item16	69.10	48.726	0.226	0.816
Item17	69.75	47.039	0.210	0.822
Item18	69.50	42.474	0.472	0.805

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.817	18

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente Confiabilidad
1	Confiabilidad Perfecta

**Instrumento de Desempeño laboral es de excelente confiabilidad**

## Anexo 5

### Consentimiento informado

Título de la investigación Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024

Investigadora: Dora Marita Móstiga Pasco

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024", cuyo objetivo es Establecer la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad en el 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del Campus UCV Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Gerencia Regional de Salud La Libertad.

Descripción del impacto del problema de la investigación

Mejorar la calidad de vida laboral de un trabajador no solo eleva su desempeño laboral, sino que también beneficia directamente a los pacientes y fortalece la eficacia institucional. A través de los hallazgos y conclusiones obtenidos en el estudio se puede ayudar a la institución a reforzar las condiciones laborales de los trabajadores, promoviendo una CVL saludable y equilibrada que beneficie no solo a los trabajadores, sino también a las familias.

Procedimiento.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos generales.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos y se realizará en las oficinas de la institución Gerencia Regional de Salud La Libertad. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía)**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de no maleficencia)**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar de la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puede generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### **Beneficios (principio de beneficencia)**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrían convertirse en beneficio de la salud pública.

#### **Confidencialidad (principio de justicia)**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

#### **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Móstiga Pasco Dora Marita, email: [dmara.mostigapasco@gmail.com](mailto:dmara.mostigapasco@gmail.com) y la asesora Lora Loza Miryam Griselda, email: [mlora@ucv.edu.pe](mailto:mlora@ucv.edu.pe)

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada

Nombre y apellidos:

Firma

Fecha y hora:

Ver enlace drive: [https://drive.google.com/drive/folders/16dT4DXruKohF3\\_QiAkkMOJ6XWrWkwBt2](https://drive.google.com/drive/folders/16dT4DXruKohF3_QiAkkMOJ6XWrWkwBt2)

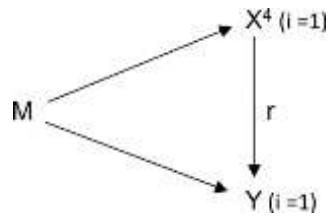
## Anexo 7

### Análisis complementario

#### Anexo 7.1

#### Esquema de diseño de investigación

El modelo de diseño de investigación se grafica de la siguiente manera:



Donde:

M: Muestra, trabajador de una Gerencia Regional de Salud La Libertad

X : Calidad de vida laboral (Variable independiente)

Y : Desempeño laboral (Variable Dependiente)

R : Influencia

## Anexo 7.2

### Cálculo de la muestra

Se utiliza la siguiente fórmula:

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

Fórmula estadística para proporciones de una población

n= Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada(éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada(fracaso)

e= Nivel de error

N= Tamaño de la población

Reemplazamos los datos para hallar la muestra:

N = 523

Z = 1.96

E= 5%

p= 0.5

q= 0.5

Se obtuvo como muestra de 222 trabajadores que laboran en la Gerencia Regional de Salud La Libertad en el año 2024.

### Anexo 7.3

#### Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad según la calidad de vida laboral afecta en el desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024

H<sub>0</sub>: Los datos provienen de una distribución normal. Si el p - Valor  $\geq \alpha$

H<sub>1</sub>: Los datos no provienen de una distribución normal. Si el p - Valor  $< \alpha$

Estadístico de prueba:

VARIABLES /DIMENSIONES	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig
CALIDAD DE VIDA LABORAL	0.073	222	0.006
Apoyo directivo	0.092	222	0.000
Carga de trabajo	0.105	222	0.000
Motivación intrínseca	0.118	222	0.000
DESEMPEÑO LABORAL	0.125	222	0.000
Desempeño en la tarea	0.094	222	0.000
Desempeño en el contexto	0.099	222	0.000
Comportamientos contraproducentes	0.087	222	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Según el análisis se observa que la prueba de Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a 50( $n > 50$ ) que prueba los datos de las variables en estudio, se pudo ver que los niveles de significancia para las variables son menores al 5% ( $p < 0.05$ ), con lo que se demostró que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo cual fue necesario utilizar las pruebas no paramétricas como es la correlación de Spearman (Rho) así como regresión logística ordinal y se puede Establecer la relación entre las variables Calidad de vida laboral y Desempeño laboral.



### **Anexo 7.3**

#### **Comprobación de la hipótesis general**

H<sub>0</sub>: No existe una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad en el 2024.

H<sub>1</sub>: Existe una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad en el 2024.

Regla de decisión: Si  $p < 0,05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Regla de decisión: Si  $p > 0,05$ , entonces se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

## Anexo 8

### Autorizaciones para el desarrollo del trabajo académico



**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA  
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE  
JUNÍN Y AYACUCHO"**

Trujillo, 28 de mayo de 2024

**CARTA N° 110-2024-UCV-VA-EPG-F01/J**

Dr. Anibal Manuel Morillo Arqueros

**Gerente Regional**

**GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD**

Lic. Flor Jany Aldave Rodríguez - **Oficina de Desarrollo, Innovación e Investigación (ODII)**

**PRESENTE.** –

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **DORA MARITA MOSTIGA PASCO**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO EN TRABAJADORES DE UNA GERENCIA REGIONAL DE SALUD. LA LIBERTAD-2024"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la influencia de la CVL en el desempeño de trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad, en el 2024.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

**Atentamente.** –



Mg. Ricardo Benites Aliaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADIUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.



**LA DIRECTORA (e) DE LA OFICINA DE DESARROLLO,  
INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LA GERENCIA  
REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD DEJA:**

**CONSTANCIA**

Que el Sra. **DORA MARITA MOSTIGA PASCO**, del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, ha presentado el proyecto de investigación titulado **"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO EN TRABAJADORES DE UNA GERENCIA REGIONAL DE SALUD. LA LIBERTAD-2024"**, para obtener la autorización correspondiente. Revisado y autorizado por la Dirección de Desarrollo, innovación e investigación de la Gerencia Regional de Salud La Libertad para realizar la mencionada investigación.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 06 de Junio de 2024

GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD  
Oficina de Desarrollo, Innovación e Investigación  
  
Ms. FLORENTINA ALDARE RODRIGUEZ  
Directora(e) en la Oficina de ODI

KRR/FJAR  
Cc. Archivo

## Anexo 9

### Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Calidad de vida laboral y su influencia en el desempeño en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud. La Libertad-2024 <b>Autor:</b> Dora Marita Móstiga Pasco								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
			Variable 1: Calidad de vida laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Valores	Niveles o rangos	
¿Cuál es la influencia de la Calidad de vida laboral en el desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad, 2024?	<b>Objetivo General:</b> Establecer la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad, 2024  <b>Objetivos Específicos:</b> <b>OE1:</b> Identificar los factores sociodemográficos de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad, 2024 <b>OE2:</b> Establecer como la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida laboral influye en el	H1 = Existe una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia Regional de Salud La Libertad, 2024.	Apoyo Directivo	Satisfacción del trabajo Sueldo Reconocimiento profesional Creatividad Autonomía	1-11	Tipo: Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Ordinal 25-58: Bajo 59-92: Medio 93-125: Alto	
			Carga de trabajo	Sobrecarga de trabajo Presión en el trabajo Estrés	12-19			
			Motivación intrínseca	Motivación Eficiencia Confianza Seguridad	20-25			
			Variable 2: Desempeño laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Items			Escala de Valores

	<p>desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad,2024</p> <p><b>OE3:</b> Establecer como la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad,2024</p> <p><b>OE4:</b> Establecer como la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia Regional de Salud de La Libertad,2024</p>			<p>Desempeño en la tarea</p> <p>Planeamiento y organización del trabajo Orientación a resultados Priorización al trabajo Eficiencia laboral</p>	<p>1-5</p>	<p>Tipo Likert</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>Ordinal</p> <p>18-42: Bajo 43-67: Medio 68-90: Alto</p>
			<p>Desempeño en el contexto</p> <p>IniciativaTareas laborales desafiantes Actualización de conocimientos y habilidades laborales Soluciones creativas</p>	<p>6-13</p>			
			<p>Comportamientos contraproducentes</p> <p>Excesiva negatividad Acciones que dañan a la organización</p>	<p>14-18</p>			
<p><b>Variable inteviniente</b></p>							
<p><b>Factores sociodemográficos:</b> Edad, sexo, estado civil y condición laboral</p>							
<p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION</b></p>	<p><b>POBLACION Y MUETSRA</b></p>	<p><b>TECNICAS E INSTRUMENTOS</b></p>	<p><b>ESTADISTICA A UTILIZAR</b></p>				

<p><b>Tipo de Investigación :</b>  Aplicada  Enfoque Cuantitativo  Alcance Explicativa-correlacional causal  <b>Diseño de Investigación:</b>  No experimental de corte transversal</p>	<p><b>Población:</b> Trabajadores que laboran en una Gerencia Regional de Salud durante el año 2024.  La población se consideró 523 trabajadores.</p> <p><b>Muestra:</b> Se utilizó la fórmula de poblaciones finitas donde se consideró el 5% de error y 95% de confiabilidad.  Se obtuvo una muestra de 222 trabajadores</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario de Calidad de vida laboral y Desempeño laboral</p>	<p><b>Método de Análisis:</b> Los datos fueron procesados en el Programa SPSS V.27</p>
--	--	--	--

## Anexo 10

Fotografías, planos, documentos o cualquier otro que ayude a esclarecer más la investigación

### Anexo 10.1

#### Base de datos de la variable calidad de vida laboral

E	APOYO DIRECTIVO D1										CARGA DE TRABAJO D2									MOTIVACION INTRINSECA D3					
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25
1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	4	4	5	5	4	5	5	2	2	1	2	1	2	
2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	2	2	2	
3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	5	4	5	4	3	3	2	2	2	2	1	2	
4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	5	3	5	5	3	5	1	2	1	1	2	2	
5	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	5	4	5	5	3	5	5	1	2	2	1	1	1	
6	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	5	5	5	4	5	3	5	5	2	1	2	1	2	
7	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	5	5	3	5	5	4	1	2	2	2	1	
8	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	5	5	4	5	5	4	2	1	1	1	1	1	
9	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	2	1	2	
10	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	5	4	3	5	5	3	5	5	1	2	1	2	2	
11	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	5	5	2	5	5	3	5	2	2	2	2	2	
12	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	2	4	5	4	5	3	2	2	2	2	2	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	5	3	5	5	2	5	2	2	2	2	2	2	
14	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	5	5	5	4	5	4	4	5	1	2	1	2	2	
15	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	5	3	5	5	5	4	5	5	2	2	2	1	1	
16	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1	2	1	1	
17	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	5	4	4	5	5	3	4	5	2	2	2	1	2	
18	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	5	5	5	5	1	4	5	2	2	2	2	2	
19	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	5	3	4	5	5	5	5	1	1	1	2	2	2	
20	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	1	1	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	3	3	3	5	5	4	2	2	2	2	2	
22	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	
23	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	5	4	5	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	
24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	5	5	5	1	4	4	2	3	2	3	2	
25	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	5	5	4	5	4	5	4	2	1	2	2	1	1	
26	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	5	5	5	3	4	4	5	2	1	1	2	1	
27	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	5	5	5	5	2	5	3	1	2	2	1	1	1	
28	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	5	2	5	5	4	5	4	2	2	2	2	2	1	
29	2	3	4	2	4	2	4	2	3	5	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	4	4	3	5	2	3	1	3	2	3	3	2	1	
31	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	4	1	3	3	2	4	3	5	1	1	2	3	
32	5	1	3	4	1	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	4	3	5	5	5	5	5	
33	3	2	4	5	2	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	5	2	3	1	
34	2	4	4	4	4	4	3	4	1	3	2	1	4	4	3	1	1	2	1	3	3	5	4	3	
35	5	2	2	3	4	2	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
36	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
37	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	4	4	2	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	
38	2	1	4	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
39	5	3	1	5	2	2	5	5	2	1	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	
40	4	2	4	4	2	3	3	4	4	1	2	4	5	4	1	3	2	3	4	5	5	5	5	5	
41	4	4	1	1	4	1	4	3	2	1	2	5	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	
42	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
43	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	
44	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	

45	4	3	5	3	5	3	3	1	4	3	1	4	2	3	4	1	5	5	4	3	1	4	4	2	4	
46	3	2	5	2	2	5	3	5	5	3	5	5	3	3	4	1	2	4	2	2	5	3	4	5	4	
47	1	1	4	3	2	4	3	4	1	1	3	3	3	3	4	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	
48	4	3	4	2	1	1	3	2	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
49	2	1	4	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	5	3	4	3	4	3	3	5	1	2	4	1	
50	2	3	1	3	2	3	4	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
51	5	4	4	2	3	1	4	5	5	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	5	3	2	
52	2	2	1	3	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	3	5	1	3	2	2
53	4	4	4	4	5	2	4	2	4	1	2	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
54	3	1	2	3	2	4	2	3	3	3	5	3	3	5	1	3	3	4	1	3	3	4	4	4	5	
55	4	3	4	5	2	4	2	5	3	5	1	5	5	5	3	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	
56	1	1	2	2	5	4	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	1	1	1	4	2	4	5	1	2	
57	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
58	1	2	3	3	2	2	5	4	3	5	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	
59	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	5	1	1	2	4	4	3	3	3	3	
60	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	5	2	5	4	4	5	5	5	2	2	2	2	1	2	
61	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	2	1	5	4	5	5	5	5	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	4	
63	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	1	1	4	2	1	2	1	4	4	5	5	4	4	
64	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	5	5	3	4	3	5	5	2	2	2	2	3	2	
65	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	1	2	2	2	3	5	4	4	3	4	4	3	
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	5	4	4	3	3	2	3	3	3	2	
67	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	5	4	2	5	4	4	5	5	2	2	2	2	2	2	
68	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	
69	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	3	1	1	1	1	2	1	5	4	5	5	5	5	
70	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	5	5	4	5	5	3	2	1	2	2	3	2	2	2	
71	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	1	2	1	3	4	3	4	4	4	
72	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	5	3	5	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	
73	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	1	5	2	3	3	3	3	3	3	
74	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	2	2	5	1	1	4	4	4	3	3	3	4	3	
75	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	5	4	5	4	5	4	3	2	2	2	2	1	2	
76	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	2	3	5	5	5	5	4	5	
77	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	1	2	4	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	
78	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	2	2	1	1	5	4	5	5	5	4	
79	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	4	1	1	1	1	4	1	5	5	5	5	4	5	
80	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	1	5	4	2	2	4	1	3	3	4	4	3	3	3	
81	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	2	2	1	3	1	2	2	1	5	5	5	5	5	4	
82	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	5	5	5	4	5	5	4	3	2	2	1	1	2	2	
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	3	1	2	2	2	2	2	2	
84	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	5	5	5	3	3	3	2	2	3	
85	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	1	5	2	4	2	5	5	2	2	3	3	3	3	
86	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	5	4	2	5	1	5	4	5	2	2	2	2	2	2	
87	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	1	3	3	2	4	4	5	4	4	4	
88	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	1	4	5	3	4	3	2	3	3	2	2	
89	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	3	
90	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	1	2	1	2	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3	
91	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	5	3	5	5	5	3	5	1	2	1	1	2	2	
92	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	1	1	1	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	1	2	1	1	5	5	5	4	5	5	
94	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	2	3	2	2	3	3	1	4	4	4	4	5	
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	2	4	5	2	2	2	2	2	2	
96	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	1	1	2	2	1	1	5	2	4	4	4	4	5	5	
97	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	5	3	2	3	3	4	4	4	4	4	
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	5	1	3	2	4	4	4	4	4	4	
99	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	2	2	2	1	2	2	5	4	4	4	4	4	5	
100	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	5	1	5	4	4	5	4	1	3	3	2	3	3	2	
101	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	5	5	5	4	5	3	5	5	2	1	2	1	1	2	
102	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2	1	1	1	3	1	2	4	5	5	5	4	4	4	
103	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	1	4	5	4	3	2	1	4	3	4	3	4	4	
104	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	5	5	4	2	4	3	2	2	3	3	3	2	



105	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	5	5	4	2	4	1	4	2	2	2	2	2		
106	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	5	4	2	5	5	4	3	3	2	3	2	3	
107	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	5	1	4	4	4	4	4	4	
108	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	5	3	3	3	1	1	3	4	3	4	4	3	3	
109	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	2	2	1	1	1	1	3	1	4	4	4	5	5	4	
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	5	3	1	2	5	3	3	3	3	3	3	
111	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	5	5	3	5	5	4	1	2	2	2	1	1	
112	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	5	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	
113	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1	1	4	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	
114	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	4	1	5	2	3	3	4	3	3	3	
115	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	1	4	3	1	4	5	4	4	4	4	
116	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	5	5	5	2	3	1	3	4	3	3	3	3	
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	1	2	3	5	5	2	3	3	3	3	2	2	
119	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	1	1	4	3	2	1	3	5	3	4	3	4	4	4	
120	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	4	5	2	5	5	4	3	2	3	2	2	3	
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	1	5	3	2	3	3	3	3	4	3	
122	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	1	1	3	1	1	2	1	2	5	5	4	4	4	5	
123	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	4	1	5	4	2	2	3	2	2	2	
124	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	4	2	5	5	5	1	3	3	3	2	3	3	
125	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	1	5	2	1	1	4	4	4	4	4	4	
126	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	3	4	4	5	3	4	4	2	2	2	3	2	2	
127	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	5	5	3	2	5	5	5	5	2	2	3	2	2	2	
128	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	5	4	3	5	5	3	5	5	1	2	1	2	2	2	
129	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	1	1	1	2	1	1	5	4	4	5	5	5	
130	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	1	1	1	4	1	3	1	4	4	5	4	4	5	
131	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	5	4	3	3	3	3	4	
132	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	1	5	1	1	2	2	1	1	5	5	5	4	5	4	
133	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	2	2	1	1	5	5	4	5	4	4	
134	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	5	2	5	5	5	3	5	2	2	2	2	2	2	
135	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	2	1	1	1	1	2	5	4	4	4	5	5	
136	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	2	5	2	5	1	3	4	3	3	3	3	
137	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4	5	
138	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	1	1	2	1	5	4	4	5	4	4	
139	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	5	5	5	1	3	5	3	2	3	3	3	2	
140	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	5	5	5	4	5	5	4	3	2	2	2	2	1	2	
141	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	2	4	5	4	5	3	2	2	2	2	2	2	
142	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	3	2	2	5	1	3	3	3	3	2	3	3	
143	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	1	2	5	1	1	3	4	5	4	5	4	4
144	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	1	2	3	1	2	1	2	1	5	4	5	4	5	5	
145	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	5	4	2	2	5	2	2	3	3	3	3	4	3	
146	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	5	1	2	2	3	3	3	3	3	
147	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	5	3	5	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	
148	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	5	5	5	4	5	4	4	5	1	2	1	2	2	2	
149	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	5	2	3	5	5	5	4	2	2	3	2	3	2	2	
150	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	1	2	1	1	1	4	4	5	5	4	4	
151	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	5	5	2	4	2	4	4	2	2	3	3	2	3	
152	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	4	2	1	3	5	4	4	3	3	3	3	3	
153	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	3	1	5	2	4	4	4	4	4	4	
154	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	1	3	4	5	3	2	2	3	3	2	
155	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	
156	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	1	1	2	1	1	5	4	5	5	5	5	
157	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	5	3	5	3	5	5	2	2	2	2	2	2	
158	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	1	5	1	3	5	3	3	3	3	3	3	
159	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	5	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	
160	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	5	5	4	5	3	3	1	3	2	3	3	2	3	
161	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	1	1	1	2	1	3	3	4	3	4	4	
162	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	5	4	1	2	5	3	4	3	3	3	3	
163	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	5	3	5	5	1	4	2	2	3	3	2	2	
164	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4	5	

165	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	5	4	4	5	2	2	2	2	2	2	
166	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	5	4	4	5	5	3	5	2	2	2	2	1	2	2	
167	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	2	5	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	1	1	2	5	5	5	5	5	4	5	
169	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	5	2	5	4	5	2	2	2	2	2	2	
170	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	4	5	1	2	4	3	3	4	4	4	
171	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1	1	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	5	
172	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	5	5	5	5	1	4	5	2	2	2	2	2	2	
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	5	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	
174	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	5	4	1	3	5	4	3	3	2	3	3	2	3
175	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	1	2	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	
176	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	
177	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	
178	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	5	3	4	5	5	5	5	5	1	1	1	2	2	2	
179	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	3	1	2	1	2	3	5	4	5	5	5	5	5	
180	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	1	4	3	5	1	5	5	2	2	3	2	2	2	
181	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	3	5	4	2	2	2	2	2	2	
182	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	1	5	2	2	3	3	4	3	3	
183	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	1	1	1	4	5	4	4	4	4	4	3	
184	3	2	4	5	2	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	5	2	3	1	1	
185	2	1	4	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
186	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	
187	1	1	4	3	2	4	3	4	1	1	3	3	3	3	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	
188	2	2	1	3	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3	5	1	3	2	2	
189	4	4	4	4	5	2	4	2	4	1	2	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
190	1	1	2	2	5	4	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	1	1	1	4	2	4	5	1	2	
191	1	2	3	3	2	2	5	4	3	5	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	
192	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	1	2	2	2	3	5	4	4	3	4	4	3	
193	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	1	2	2	1	3	4	4	4	
194	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	1	2	4	2	1	1	1	4	4	4	4	4	
195	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	2	2	1	3	1	2	2	1	5	5	5	5	5	4	
196	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	1	3	3	2	4	4	5	4	4	4	
197	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	1	1	2	2	1	1	5	2	4	4	4	4	5	5	
198	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	5	3	2	3	3	4	4	4	4	4	
199	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	5	1	3	2	4	4	4	4	4	4	
200	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	5	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	
201	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	1	5	2	1	1	4	4	4	4	4	4	
202	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	5	4	3	3	3	3	4	
203	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	1	5	1	1	2	2	1	1	5	5	5	4	5	4	
204	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4	5	
205	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	1	1	2	1	5	4	4	5	4	
206	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	1	2	3	1	2	1	2	1	5	4	5	4	5	
207	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	1	1	1	2	1	3	3	4	3	4	4	
208	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	5	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	
209	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	3	1	2	2	1	2	3	5	4	5	5	5	
210	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	1	5	1	1	1	1	5	5	4	5	5	5	
211	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	1	5	1	1	2	2	1	4	4	5	5	4	
212	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	1	1	2	2	1	2	2	4	5	5	5	5	
213	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	
214	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	
215	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	1	1	2	2	1	4	5	4	4	4	5	
216	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	1	1	5	4	3	1	3	4	4	4	3	4	
217	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	
218	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	3	1	2	1	4	4	4	4	4	4	
219	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	5	1	1	1	5	1	4	4	4	4	3	4	
220	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	
221	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	3	1	2	1	3	4	4	4	4	4	3	
222	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	1	2	2	5	4	4	4	4	3	

**Nota:** Los ítems del 12 al 19 de la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida laboral son ítems inversos

## Anexo 10.2

### Base de datos de la variable Desempeño laboral

ENCUESTAS	DESEMPEÑO DE LA TAREA					DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO								COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES				
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	5	5	4	5	4
2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	5	4	5	5	4
3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4
4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4
5	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	4	4	5	5	5
6	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	5	5	5	4	4
7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4
8	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	5	4
9	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	5	5	4	5	4
10	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	5	4	4	5
11	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	5
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	4	4	5	4	4
13	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4
14	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	4	4	4	4	5
15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	5	4	4	5
16	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	5	4
17	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4
18	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3
19	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	4	4	4	4	5
20	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	4	5	5	4	5
21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
22	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	4	5	5	5	4
23	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	4	4	5	4
24	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
25	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	5	5	5	5	4
26	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4
27	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	4	4
28	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	1	1	2	2	1
30	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	5	1	3	3	1	1
31	3	5	2	5	4	5	4	5	5	2	4	4	5	1	1	1	1	1
32	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	1	1	2	1	3
33	2	2	2	4	2	5	5	2	5	2	4	4	5	4	3	1	3	1
34	5	5	2	5	5	2	5	5	3	3	5	4	4	1	1	1	1	4
35	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2
36	4	5	2	1	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	3	1	5	4
37	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	5	5	1	1	2	1	1
38	5	4	3	5	4	2	2	2	1	3	4	5	5	2	4	2	3	4
39	4	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	2	1	1
40	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	2	1	1

41	5	4	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	5	1	1	1	1	1
42	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
43	2	4	2	4	1	4	5	4	2	4	3	2	2	2	2	2	1	2
44	5	2	3	4	3	2	5	4	1	1	5	4	4	3	4	3	2	2
45	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	2	3
46	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	1	1	3	1	1
47	3	5	2	4	3	5	5	3	1	3	5	4	3	1	3	4	1	3
48	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	1	1	1	1	1
49	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	2	5	1	3	1	3	1
50	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	1	1	1	1	1
51	5	3	5	5	3	2	5	2	5	5	5	4	4	1	2	1	1	1
52	1	2	5	5	4	2	2	2	3	3	5	3	2	2	2	1	1	2
53	4	2	5	4	3	4	4	4	5	3	1	5	2	1	3	3	3	2
54	3	4	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	2	1	1	1	1
55	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	2	1	2	1
56	5	5	4	1	4	4	4	4	3	4	3	5	2	2	4	2	5	3
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
58	4	2	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	5	4	1	4	1	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	5	5	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2
62	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	4	4	4	5
65	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3
66	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	4	4	4	5
68	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3
69	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2
70	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4
71	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2
72	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
73	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3
75	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2
77	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3
78	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	2	1	1	1	2
79	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3
80	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
81	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3
82	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	5
83	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4
85	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4
86	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4
87	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3
88	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4
89	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4
90	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4
91	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4



143	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	2
144	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3
145	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
146	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
147	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4
148	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	4	4	4	4	5
149	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4
150	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2
151	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4
152	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
153	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2
154	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3
155	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2
156	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2
157	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
158	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3
159	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
160	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4
161	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3
162	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
163	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
164	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2
165	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
166	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4
167	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
168	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2
169	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4
170	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
171	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
172	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3
173	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2
174	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4
175	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
176	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
177	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3
178	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	4	4	4	4	5
179	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2
180	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4
181	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	5	4	4	5	4
182	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
183	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
184	2	2	2	4	2	5	5	2	5	2	4	4	5	4	3	1	3	1
185	5	4	3	5	4	2	2	2	1	3	4	5	5	2	4	2	3	4
186	2	4	2	4	1	4	5	4	2	4	3	2	2	2	2	1	2	2
187	3	5	2	4	3	5	5	3	1	3	5	4	3	1	3	4	1	3
188	1	2	5	5	4	2	2	2	3	3	5	3	2	2	2	1	1	2
189	4	2	5	4	3	4	4	4	5	3	1	5	2	1	3	3	3	2
190	5	5	4	1	4	4	4	4	3	4	3	5	2	2	4	2	5	3
191	4	2	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	5	4	1	4	1	3
192	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3
193	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2

194	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3
195	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3
196	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3
197	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3
198	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3
199	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	
200	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3
201	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	2
202	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
203	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
204	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3
205	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2
206	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3
207	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3
208	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2
209	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2
210	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2
211	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3
212	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2
213	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2
214	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3
215	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
216	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2
217	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3
218	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3
219	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
220	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3
221	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
222	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

**Nota:** Los items del 14 al 18 de la dimensión comportamientos contraproducentes de la variable desempeño laboral son items inversos

### Anexo 10.3

### Fotos de la aplicación de los instrumentos

