



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Calidad de Vida y Desempeño Laboral del Personal de Salud
frente a la Pandemia en una Microred de Ayacucho, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Palomino Arango, Esther (ORCID: 0000-0002-7240-6101)

ASESOR:

Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-8794-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de Salud

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Lo dedico al Divino Creador por ser mi inspiración sublime de vida para seguir en la superación personal y profesional de mi carrera de enfermera

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mis padres y hermanos quienes son el constante motivo para forjarme mis proyectos de vida y metas profesionales

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenidos	4
Índice de tablas	5
Índice de gráficos	6
Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Datos generales del personal de salud que labora en una Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021	29
Tabla 2	Calidad de vida del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021	30
Tabla 3	Desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de/Huanca Sancos, 2021	31
Tabla 4	Calidad de vida y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021	32
Tabla 5	Calidad de vida física y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021	33
Tabla 6	Calidad de vida psicológica y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021	34
Tabla 7	Calidad de vida social y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021	35
Tabla 8	Calidad de vida del entorno y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021	36

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Calidad de vida del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021	30
Figura 2	Desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de/Huanca Sancos, 2021	31

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021. **Material y método:** La investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte trasversal y correlacional. La población sujeta de estudio fue de 122 personal de salud en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos de Ayacucho y la muestra de 93. La técnica de investigación fue la encuesta y como instrumentos fueron el Cuestionario de calidad de vida (WHOQOL-BREF), y Cuestionario de desempeño laboral. **Resultados:** La calidad de vida del personal de salud, es baja 67.7%, seguido de nivel media 22.6%, y alta 9.7%. El desempeño laboral del personal de salud, es buena 62.4%, seguido de regular 30.1%, y mala 7.5%. **Conclusiones:** Se evidencia que existe relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; según la Prueba de Correlación de Spearman, ($Rho = 0.815$, $p\text{-valor} = 0.035$).

Palabras clave: Calidad de vida, desempeño laboral, personal de salud

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the quality of life and the work performance of health personnel in the face of the COVID-19 pandemic in the Micro Health Network of Huanca Sancos, 2021. **Material and method:** The research was basic, with a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and correlational design. The population subject of study was 122 health personnel who work in the Micro Health Network of Huanca Sancos de Ayacucho and the sample of 93. The research technique was the survey and as instruments were the Quality of Life Questionnaire (WHOQOL- BREF), and Job performance questionnaire. **Results:** The quality of life of health personnel, is low 67.7%, followed by a medium level 22.6%, and high 9.7%. The work performance of health personnel, is good 62.4%, followed by regular 30.1%, and bad 7.5%. **Conclusions:** It is evident that there is a relationship between the quality of life and the work performance of health personnel in the face of the COVID-19 pandemic in the Micro Health Network of Huanca Sancos; according to the Spearman Correlation Test, ($Rho = 0.815$, $p\text{-value} = 0.035$).

Keywords: Quality of life, job performance, health personnel

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el personal de salud, que constituyen la mayoría de los profesionales que están expuestos frente a la pandemia o crisis sanitaria, tienen la responsabilidad de brindar atención integral a todo tipo de pacientes y combatir las epidemias de COVID-19, incluida la clasificación de pacientes y la detección de sospechas de infección; proporcionar el tratamiento necesario y las medidas preventivas en caso de emergencia; del mismo modo, ayudan a coordinar con la desinfección en apoyo con otros proveedores de atención médica; quienes van a proporcionar un enfoque integral para la prevención de COVID-19 (OMS, 2021).

A nivel latinoamericano, así como en el mundo el personal de salud está altamente susceptible a respuestas psicológicas negativas exacerbadas por el alto riesgo de contacto con pacientes COVID-19; asimismo, tiene una tendencia a despertar el miedo amenazando la calidad de vida; se enfrentan a una enorme presión psicológica debido a la abrumadora carga de trabajo, largas jornadas, turnos de trabajo en un entorno acelerado y de alto riesgo porque trabajan en una situación tan desafiante donde experimentan con frecuencia fatiga, cansancio, agotamiento mental y desapego emocional durante la pandemia (OPS, 2021).

A nivel nacional, el personal de salud especialmente aquellos que tienen contactos cercanos con pacientes COVID-19, experimentaron regularmente síntomas de ansiedad y depresión, ruptura emocional y trastornos del sueño debido al conocimiento clínico limitado del nuevo coronavirus; además, el acceso inadecuado a los equipos de protección personal y de otros suministros médicos asistenciales pueden generar ética laboral, ausentismo, negligencia, desempeño laboral deficiente y calidad de vida reducida (MINSAL, 2021).

Por todo lo anteriormente mencionado, la calidad de vida (CV) profesional del personal de salud (PS) está estrechamente relacionada con el desempeño laboral durante la crisis sanitaria, donde cuanto mejor sea el desempeño de su trabajo mejorará la calidad de la atención clínica; asimismo, el bienestar del personal de salud tiene un impacto en la calidad de atención al paciente, es muy importante que estén satisfechos mientras trabajan; por lo tanto, si las condiciones de trabajo son positivas, existencia del ambiente comunicativo, con un trabajo en equipo se logrará mayor desempeño (Kelbiso, et al; 2017).

Por ende, la pandemia ha alcanzado dimensiones imprevistas y tendrá implicaciones de gran alcance para la CV en el PS, que trabajan en entornos sanitarios, verse inmersos en un mundo de dolor, angustia, sufrimiento, tristeza por los pacientes afectados de comorbilidades, más ahora aunado con la pandemia su trabajo es una configuración multidisciplinaria para brindar atención en dominios físico, psicológico y espiritual del paciente, así como de sus familiares, con el objetivo de brindarles cuidados de calidad, siendo afectados de doble manera con la enfermedad COVID-19 (Cadenas, et al; 2021).

El desempeño laboral ha afectado su calidad de vida profesional, durante la pandemia, por realizar las tareas más físicamente exigentes en los profesionales de la salud, la moral de los empleados, los niveles de estrés, las horas de trabajo extendidas, las malas condiciones de trabajo y el alto nivel de estrés afectan negativamente su salud física y mental; entonces tiene un efecto más perjudicial sobre el desempeño en el lugar de trabajo; Sin embargo, para combatir la plaga, los centros médicos promueven trabajadores de bajo estrés, lo que ayuda a garantizar una alta productividad y seguridad si su calidad de vida es saludable en el lugar de trabajo durante el tiempo de crisis sanitaria actual (Lahite, et al; 2020).

En este trascurso de la pandemia el personal de salud se enfrenta a diario a muchas dificultades, como exposición directa a pacientes con alta carga viral, exposición al riesgo de contaminación, agotamiento físico, reorganización de los espacios de trabajo, adaptación a las rígidas organizaciones laborales, gestión de la escasez de materiales, número inusualmente alto de muertes entre pacientes, colegas o familiares, problemas éticos relacionados con toma de decisiones en un sistema de salud tenso, ocasionando así el deterioro de su calidad de vida.

La Micro Red de Huaca Sancos, cuenta con 11 establecimientos de salud bajo su jurisdicción, alberga a más de 100 personal de salud, durante la pandemia su labor se ha visto más extenuante ya que trabajan en una zona de alto riesgo infeccioso; escasa dotación de personal capacitado, equipos biomédicos, protección personal, hacinamiento, difícil acceso e inadecuada infraestructura que ha llevado a que los servicios sean invadidos en muchos lugares improvisados; debe decidir a quién tratar y quién no debe ser tratado, términos como triaje inverso, donde se prioriza a pacientes con mayor probabilidad de sobrevivir, trae consigo el riesgo su CV, carga de trabajo, temor a contagiarse por el virus.

El PS en tiempos de la crisis sanitaria tuvo que ser internado en sus establecimientos de salud sin ver a sus seres queridos por días y semanas por que la mayoría del personal de salud son foráneos; por ende, son los encargados de velar por las medidas preventivas de la pandemia; recordando que el personal de salud son profesionales que se hallan en la primera línea en las primeras etapas de la pandemia, y que tienen un papel especial que desempeñar para estar a la mira de las necesidades de la población actual frente al flagelo del COVID-19; Por tanto, su organización mejorará la calidad de los servicios sanitarios, optimizará los recursos y prolongará la vida de muchas personas.

Por lo expuesto, siendo fundamental abordar el presente estudio se fórmula el problema general: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y el desempeño del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021?; asimismo, los problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida física y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos?; ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida psicológica y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos?; ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida social y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos? y ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida del entorno y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos?.

La justificación teórica basada en la teoría de Dorothea Orem; donde el autocuidado es fundamental para no contagiarse del COVID-19.

La justificación práctica consiste en que la mejora de la CV del PS conlleva a elevar su desempeño laboral en el lugar de trabajo, para brindar atención de calidad a sus usuarios y/o pacientes a pesar de las vivencias de la pandemia del coronavirus que es muy contagiosa y mortal.

La justificación metodológica del estudio es relevante ya que se emplearán las técnicas como son las encuestas e instrumentos validados para abordarlos en estudios de investigación similares en determinar la CV y el desempeño laboral frente a la pandemia.

Teniendo como objetivo general: Determinar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021; igualmente, los objetivos específicos: Identificar la relación entre la calidad de vida física y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; Identificar la relación entre la calidad de vida psicológica y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; Identificar la relación entre la calidad de vida social y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; e Identificar la relación entre la calidad de vida del entorno y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos.

Además, como hipótesis general: Existe relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021; asimismo, las hipótesis específicas: Existe relación entre la calidad de vida física y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; Existe relación entre la calidad de vida psicológica y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; Existe relación entre la calidad de vida social y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; y Existe relación entre la calidad de vida del entorno y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos

II. MARCO TEÓRICO

En la investigación se revisaron diferentes trabajos respecto a las variables de la calidad de vida y desempeño laboral del personal de salud; es así como, en el espacio internacional se cuentan con los estudios de Escobar (2021), en Guayaquil: Ecuador, reportaron que los participantes del estudio tienen una buena calidad de vida 63,6%, dolor físico 44,1%, seguridad personal 48,3%; buenas competencias profesionales, inestabilidad laboral 44,9%, falta de formación de nivel 4 79,7%; ayuda a realizar las tareas de atención directa del paciente de manera eficaz y oportuna; asimismo, López, et al. (2020), en Chiapas: México, evidenció que 64,9% calidad de vida laboral y 85,2% desempeño laboral; se ha encontrado que afecta su labor de los médicos; por lo tanto, a medida que el personal de salud mejoren la calidad de su trabajo, influirán en su desempeño y por ende en su capacidad resolutiva en el ámbito laboral; al respecto el estudio de Sánchez (2020), en Bogotá: Colombia, reportó que la calidad de vida del personal de salud incluyen las condiciones de trabajo, la discriminación y el estigma social; del mismo modo, las medidas más influyentes de la calidad laboral en la crisis sanitario son la salud mental y la salud mental de enfermería; también Deroncele (2020), en La Habana: Cuba, el personal de salud del trabajo mencionado informaron un contacto más cercano y directo con los pacientes y un mayor riesgo de infección; esto significa que están constantemente expuestos a riesgos físicos que pueden afectar su salud, ya “riesgos silenciosos” que afectan directamente su bienestar, riesgos mentales y sociales en el ambiente hospitalario; en otro estudio de Lahite, et al. (2020), en Guantánamo: Cuba, dijo que el manejo de un profesional de enfermería con sospecha o aprobado de “COVID-19” indica las acciones importantes que debe realizar este especialista durante la atención de los afectados durante la época de la pandemia; en otras palabras, el papel de la peste es controvertido; a su vez el estudio de Granero (2017), en Barcelona: España, evidenciaron que el personal de salud presentó condiciones de trabajo buenas, generan cuidado, eficacia, buenas relaciones, compañerismo, compromiso y responsabilidad; y condiciones de trabajo malas con presencia de un agotamiento, malas condiciones socioeconómicas, malestar y una sobrecarga.

Al, et al. (2020), en Mascate: Omán, señalaron que una línea de base para futuras investigaciones sobre este importante tema ocurre con todos los profesionales de la salud, la CV afecta indirectamente durante las atenciones a los usuarios y los resultados asociados, como tal, la identificación de áreas de mala CV entre el PS puede ayudar en el desarrollo de iniciativas para mejorar su satisfacción profesional, mejorando así el desempeño laboral y la retención de empleados; el estudio de Nikeghbal (2021), en Yehran: Irán, en este estudio se observó que el personal de salud que atienden a pacientes con Covid-19 se encuentran en una situación más desfavorable en cuanto a las características estudiadas debido al período de trabajo tienen una alta carga de trabajo y una baja calidad de vida laboral para compensar las deficiencias mentales y físicas que requiere una larga presencia en el ambiente laboral; Iskandarsyah, et al. (2021), en Bandung: Indonesia, los problemas de salud mental impactaron la calidad de vida que los pacientes con COVID-19 podrían predecir un estado de salud más bajo; se discuten la incertidumbre del PS y las fuentes de fortaleza cuando se exponen al COVID-19; estos hallazgos brindan una mejor comprensión del factor que pueden disminuir y mejorar la CV puede usarse para diseñar intervenciones psicológicas para reducir los problemas psicológicos y el mejoramiento de su CV; en este estudio Muthuri (2021), en Gauteng: Sudáfrica, los atributos personales, relacionados con el trabajo y las características del entorno laboral son predictores significativos de la CV de los participantes del estudio destinados a promover la ayuda en conjunto y el trabajo en equipo; en este estudio Abate (2021), en Gondar: Etiopía, la prevalencia combinada estimada de satisfacción laboral de los participantes en Etiopía fue del 41,17%; aproximadamente uno de cada tres profesionales de la salud estaba satisfecho, el gobierno y la institución de salud deben centrarse en estrategias para promover la satisfacción laboral; Woon (2021), en Lumpur: Malasia, predijeron la calidad de vida en menor medida se asoció solo con una menor calidad de vida física, mientras que la edad avanzada y la soltería, divorciados o viudos solo eran predictivos de una mayor calidad de vida ambiental; los esfuerzos para mejorar la CV de los trabajadores de la salud en respuesta a la pandemia deben centrarse en mitigar factores estresantes relacionados con el COVID-19, las secuelas psicológicas y facilitar el apoyo social.

En la investigación se revisaron diferentes trabajos respecto a las variables de estudio calidad de vida y desempeño laboral del personal de salud; es así como, en el espacio nacional se cuentan con los estudios de Travezaño (2021), en Ica: Perú, evidenciaron una calidad de vida laboral medio 48.6% y desempeño laboral medio 77.1%, y en las dimensiones carga laboral medio 52%, apoyo directivo medio 53%, motivación interna alta 25%, habilidades cognitivas bajo 25% y un trato medio 65%; por lo que existe relación significativa entre ambas variables de estudio, con una correlación positiva media al 0.589 y p-valor 0.00; el estudio de Pérez (2021), en Trujillo: Perú, reportó el estrés laboral moderado 39% y bajo 61% y la calidad de vida laboral fue baja 26%, moderada 25% y alta 49%; existiendo relación significativa entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral ($X^2 = 6.136$ y $p = 0.0465$); al respecto el estudio de Cruz (2020), en Piura: Perú, mencionó que el 60% de enfermeros califica la calidad de vida laboral como regular debido al que el soporte institucional está valorado como muy malo 70%; el 81,7% refiere que no hay seguridad laboral; asimismo, los niveles más bajos de satisfacción fueron a nivel institucional y las mujeres refirieron una calidad de vida laboral más baja; también el estudio de Quesada (2020), en Lima: Perú, evidenció que la calidad de vida de enfermería no solo durante la pandemia, sino durante la vida profesional se verán beneficiados los pacientes, se espera que la institución implemente mejoras en la vida laboral del enfermero, de tal manera brindar excelente calidad en la atención; en otro estudio de Quintana y Tarqui (2020), en Callao: Perú, evidenciaron que el 24.5% presentó insuficiente desempeño, 63% perciben sobrecarga de trabajo, 70.2% no reciben capacitaciones y 37% perciben presión laboral de la jefatura, 82.4% no fueron capacitadas por la institución empleadora, 51% no tienen facilidades en el horario de trabajo, y 84,3% percibieron estar desmotivados; también el estudio de Cedeño (2021), en Lima: Perú, reportó que la calidad de vida es deficiente 69%; por ello, se puede percibir diferente a nivel personal o colectivo, también es necesario garantizar una adecuada calidad de vida en el trabajo del personal de salud, garantizando un ejercicio profesional de calidad y calidez; asimismo, Becerra (2020), en Cajamarca: Perú, reportó que existe relación significativa entre la calidad de vida y el estrés laboral con una correlación de Spearman de $Rho=0.509$ y un p-valor de 0.000; es decir, la calidad de vida fue es baja 56%, media 30% y alta 14%; y el estrés es alto 46%, medio 30% y bajo 24%.

Los enfoques conceptuales donde se enmarca la variable CV laboral se puntualizan de la siguiente manera: los condicionantes de salud física y mental se reconocen a lo largo del tiempo y, a menudo, utilizan medidas de calidad de vida para determinar los efectos de las enfermedades humanas en la vida diaria; en la salud pública, se evalúa la calidad de vida para identificar y monitorear diferentes segmentos de la población, y esta información apoyará el desarrollo de políticas y medidas para mejorar la CV; es la consecuencia de una constante acción mutua de constituyentes económicos y sociales, necesidades individuales, emociones, salud y enfermedad (Cedeño, 2021)

La OMS, define a la salud que la reconoce que no solamente es la no presencia de una patología, también la diversidad de la salud en términos de bienestar físico, mental y social. que incluye una evaluación personal de las circunstancias del estado de salud del individuo; siendo las enfermeras involucradas en la atención de enfermedades crónicas tienen interés en comprender las distinciones y superposiciones en la CV y CVRS, y en este estudio la CV del profesional de enfermería (OMS, 2020).

La definición de la OPS, lo precisa al término de CV como un concepto que posee como objetivo captar el bienestar, ya sea de una población o individuo, con respecto a los elementos tanto positivos como negativos dentro de la totalidad de su existencia en un momento específico, las facetas comunes de la CV que incluyen la salud personal (física, mental y espiritual), las relaciones, educación, entorno laboral, estado social, riqueza, sentido de la seguridad y protección, libertad, independencia para tomar decisiones, asimismo también la pertenencia social y del entorno físico (OPS, 2020).

El MINSA del Perú, explica la calidad vida como una evaluación subjetiva de la percepción que uno tiene de su realidad en relación con sus metas observadas a través de la lente de su cultura y sistema de valores; es decir, como cuánto una persona puede disfrutar de las valiosas posibilidades de su vida, es fundamental reconocer la diferencia entre la calidad de vida y otros conceptos similares que pueden confundirse fácilmente, como el nivel de vida y la CV relacionada con la salud, se diferencia en que el nivel de vida se basa en gran medida en las situaciones económicas y de ingresos (MINSA, 2020).

Asimismo, la CV laboral es un proceso de organizaciones de trabajo que permite a sus miembros en todos los niveles actuar activamente; participar en la configuración del entorno, método y resultados de la organización; basado en valores tiene como objetivo cumplir el doble objetivo de una mayor eficacia de las distribuciones de horario y una mejor CV en el trabajo para los empleados; es decir, es una manera del pensamiento de los individuos, labores y las instituciones, sus características laborales son preocupación por el impacto del trabajo en las personas así como en la efectividad y nivel de la organización, participación en el problema organizacional y toma de decisiones (Santiago, 2018).

El objetivo de la CV laboral es mejorar los contextos del trabajo para el empleado y aumentar la eficacia organizacional; asimismo, el éxito de la organización depende de cómo atrae, motiva y retiene su fuerza laboral; siendo flexibles para desarrollar su fuerza laboral talentosa y ganar compromiso; por lo tanto, deben retener a los empleados abordando los problemas de su vida laboral, las partes que son importantes para la CV laboral de un individuo incluyen el ambiente físico del trabajo, ambiente social en la organización, sistema administrativo y una buena relación dentro y fuera del trabajo(Granero, 2017).

La CV laboral es la satisfacción de estas necesidades clave a través de acciones y consecuencias derivadas de la colaboración en el trabajo, como las necesidades de Maslow fueron consideradas relevantes para apuntalar este modelo, cubriendo salud y seguridad, económico y familiar, social, estima, actualización, conocimiento y estética, aunque la relevancia de los aspectos no laborales se minimiza ya que la atención se centra en la CV laboral, sobre el bienestar del empleado, como la satisfacción laboral, bienestar general, estrés relacionado con el trabajo y la interfaz de las tareas (Reyes, 2021).

Los beneficios de la CV laboral incluyen a los empleados más saludables, satisfechos y productivos; organizaciones eficientes, adaptables y rentables; sentimientos más positivos hacia uno mismo; sentimientos positivos hacia el trabajo de uno (satisfacción en el trabajo); sentimientos positivos hacia la organización (compromiso); mejora de la salud física y psicológica; mayor crecimiento y desarrollo del individuo como persona y como miembro productivo de la organización; disminución del absentismo y la rotación y menos accidentes; y mayor calidad y cantidad en la producción de bienes y servicios (Vallejo, 2017).

La CV laboral se describe a la satisfacción del empleado con la vida laboral; asimismo, destaca la calidad de la relación entre el trabajador y el entorno laboral; es decir, la CV laboral es un concepto multidimensional; engloba los sentimientos de los empleados sobre el contenido del puesto, el entorno físico de trabajo, la remuneración, los beneficios, los ascensos, la autonomía, el compromiso en equipo, la colaboración en tomarse decisiones y seguridad ocupacional, la seguridad en el trabajo, la comunicación, el apoyo de colegas y gerentes, como conciliarse en la forma de vivir personalmente y laboralmente (Mosadeghrad, 2018).

Asimismo, la CV laboral surgió a principios de los 70 y se investigó desde diferentes ángulos durante varias décadas pasadas. Walton es uno de los expertos que ha investigado la vida laboral en ocho dimensiones (pago justo y adecuado, ambiente de trabajo seguro, provisión de oportunidades para un crecimiento y seguridad continuos, estado de derecho en la organización, lazos sociales, en la vida laboral, en el espacio vital general necesario, integridad de la organización y en el desarrollo de las capacidades humanas) (Eslamian, 2018).

Además, la CV laboral es la reacción del personal al trabajo; especialmente su resultado esencial en relación con la satisfacción de las necesidades laborales y la salud psicológica. Según esta definición, la calidad de vida laboral enfatiza los resultados personales, las experiencias laborales y cómo mejorar el trabajo para satisfacer las necesidades personales; por todo ello, presentó un modelo teórico para explicar la CVL que consiste en compensarse adecuadamente y justamente, ambientación segura y saludablemente, constitucionalismo en la organización, preparando la oportunidad de la forma de crecer y seguros continuos, relevantes sociales laboralmente, integración social, desarrollo de capacidades humanas y el espacio vital total necesario (Kermansaravi, 2019).

La CV laboral es una percepción integral que se compone de salud física y psicológica, situaciones económicas, creencias personales e interacción con el entorno que le rodea; en la gestión contemporánea, el concepto de CVL se ha transformado en un argumento social, mientras que en las últimas décadas solo se enfatizaba la vida personal; asimismo, el significado de la CVL es la imaginación subjetivamente y la percepción del personal de la organización sobre la deseabilidad tanto física como psicológica del entorno laboral en que se desenvuelve y sus situaciones laborales (Kocman y Weber, 2018).

Las dimensiones de la CV en el personal de salud delante de la contingencia por la pandemia en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos son:

Calidad de vida física es una asimilación de la condición física de un individuo, que incluye síntomas físicos, actividades relacionadas con el rol (trabajo, ocio), actividades diarias y la capacidad de cuidarse a sí mismo; en cuanto al personal de salud su salud se ve afectada la parte física ya que tiene que abordar horas extenuantes, carga física, fatiga, dolor de cabeza, problemas digestivos, su aspecto físico se siente desmejorado por la atención de una población en busca de ayuda para recuperarse o inclusive llegar a tener demasiado problemas al tener que soportar condiciones inadecuadas por ruido, frío o calor, entre otros (Martín, 2018).

Calidad de vida psicológica es la apreciación que tiene una persona de estados cognitivos y emocionales como el miedo y la ansiedad, la comunicación y autoestima; incluyen dogmas personalmente, espiritualmente y religiosamente, como la importancia de la vida y las actitudes hacia el trabajo; Además, desde la psicología, se puede definir como un proceso de juicio en el que un individuo evalúa su vida de acuerdo con criterios específicos, en especial en tiempos de pandemia puede verse desmejorada por estar al frente de pacientes con problemas de salud como es la enfermedad del coronavirus, tanto leve, moderados o severos que son condicionantes para desarrollar estrés, ansiedad y depresión (Angulo, 2017).

Calidad de vida social estos incluyen la asimilación de la forma de relacionarse con los demás, de la vida cotidiana y las necesidades del apoyo familiar; es un problema que puede interferir en gran medida con sus actividades normales, asimismo, en tiempo de pandemia el personal de salud ve disminuido su vida social, ya que por el aislamiento social y estar siempre en su centro laboral se olvida de los pasatiempos, paseos, visita a lugares de esparcimiento, inclusive las reuniones sociales con amigos y familiares son casi nulas (Garzón, et al., 2017).

Calidad de vida del entorno es una de las mayores dominios en la CV, y esta se puede evaluar aplicando los siguientes grupos de indicadores; calidad ambiental, comportamiento ambientalmente responsable y consumo de servicios ambientales, estos grupos están relacionados porque el comportamiento responsable tiene un impacto positivo en la calidad ambiental y conduce a un mayor consumo de los servicios que brinda el medio ambiente o entorno laboral; es decir, el lugar donde se desenvuelven el personal de salud (Jiménez, et al., 2020).

Los enfoques conceptuales que enmarca la investigación de la variable desempeño laboral se detallan como: refleja muchos aspectos importantes del crecimiento, la expansión y la producción institucional, y una fuerza laboral saludable en buenas condiciones de trabajo aumenta constantemente la productividad, reduce el riesgo de accidentes y/o lesiones y reduce los costos de atención médica; Sin embargo, las enfermedades debilitantes comunes imponen tensiones financieras y de productividad ; es una fragmento significativo para la para la productividad y de seguridad en el entorno laboral (Quintana y Tarqui; 2020).

La Organización Internacional del Trabajo, el desempeño lo define como el desempeño del trabajo o de las circunstancias; en otras palabras, a nivel general, el desempeño laboral determina la contribución de un individuo al éxito general de la organización y, a un nivel más específico y medible, el desempeño laboral se puede dividir en diferentes factores; es decir, los factores internos y externos varían según el alcance que utilice; Sin embargo, existe una percepción común en la comunidad científica de que el desempeño laboral consta de dos componentes interrelacionados, como son las tareas y las situaciones. (OIT, 2020).

El Colegio Internacional de Enfermería, define el desempeño del trabajo de enfermería se define como el nivel de efectividad de las funciones y responsabilidades del enfermero relacionadas con la calidad de los cuidados directos enfermeros y las entidades de salud; de igual manera, desarrolló medidas para medir aspectos del desempeño de enfermería: liderazgo, cuidados críticos, evaluación de la planificación, docencia/colaboración, comunicación interpersonal y desarrollo profesional; además, es un conjunto de actividades de enfermería encaminadas a asegurar la recuperación del paciente, el bienestar y la forma de satisfacer la necesidad y expectativa de los trabajadores (CIE, 2019).

El CEP, define al desempeño laboral como la forma y el proceso en que las enfermeras sirven a los pacientes y/o usuarios; que sugiere de manera similar que el desempeño laboral como forma y proceso de servir; así, el punto común de estas dos definiciones la forma de desempeñarse, que es considerado la manera en que se trabaja y su proceso; por ello, las instituciones de salud deben reducir el nivel de agotamiento, crear y mejorar un entorno de trabajo justo y de apoyo para las mejoras en el nivel de compromiso y, en consecuencia, el desempeño laboral de enfermería mejorará (CEP, 2021).

Uno de los principales objetivos de cualquier profesional; especialmente el personal de salud es ofrecer un alto rendimiento en el lugar de trabajo y apoyar a los compañeros, equipos de trabajo y sus propios colegas; por lo tanto, el concepto de desempeño laboral es un componente importante de la gestión; Aunque el término desempeño laboral es una herramienta muy utilizada en la gestión, las organizaciones rara vez lo consideran como un todo, qué criterios incluyen, qué áreas de la práctica organizacional son importantes para el desempeño de tareas y el desempeño situacional (Alvarado, et al; 2018).

Además, el desempeño laboral consta de dos factores principales; primero, el desempeño laboral determina las responsabilidades principales del empleado; esto se denomina comportamiento de juego de roles y se refleja en el resultado específico del trabajo, su calidad y cantidad; segundo, el desempeño de la situación va más allá de las responsabilidades laborales formales; aumentar el comportamiento para actuar a voluntad; esto se refleja en actividades como capacitar a los compañeros, fortalecer las redes sociales dentro de la organización y realizar esfuerzos adicionales para consolidar la organización (Chumpitaz, 2017).

Los beneficios del desempeño laboral se refieren a cómo se comportan los enfermeros en el lugar de trabajo y qué tan bien realizan las tareas laborales que les ha encomendado; por lo general, establece objetivos de rendimiento para los empleados individuales y la organización en su conjunto con la esperanza de que ofrezca un buen valor a los pacientes, manejo resolutivo y una atención eficiente; es decir, puede referirse a la efectividad, calidad y eficiencia del trabajo en el nivel de la tarea; por otro lado, un enfermero puede poseer habilidades y las destrezas para que su desempeño logre maximizar la calidad de atención (Salazar, 2019).

Por todo ello, cuando es correcta, el desempeño laboral puede ayudar a los trabajadores o empleados a comprender qué están haciendo bien, cómo pueden mejorar, cómo su trabajo se alinea con los objetivos más amplios de la empresa u organización sanitaria y qué se espera de ellos; por ello, los gerentes o directivos hospitalarios que utilizan las revisiones de desempeño de manera efectiva pueden reconocer más fácilmente a los profesionales de la salud de alto desempeño laboral, corregir problemas antes de convertirse difíciles de superar, comunicando las expectativas, fomentando el crecimiento y desarrollo, así como el fomentar el compromiso de los empleados en fortalecer su trabajo (Escalante y Zapatel; 2018).

El desempeño en quehacer de los profesionales de la salud en el lugar de trabajo está relacionado con un conjunto de factores que afectan la salubridad, las prácticas y medioambiente de los trabajadores, el bienestar de los empleados, la satisfacción laboral, la forma de motivarse, producir, la salud, la estabilidad laboral, asegurarse y la calidad de vida relacionada con el bienestar abarcan cuatro ejes fundamentales: un entorno de trabajo seguro; certificado de salud ocupacional; horarios de trabajo convenientes; y salarios realistas (Leitao, 2019).

La taxonomía general del desempeño laboral incluye "evaluación del desempeño, análisis de las demandas laborales y método de los elementos del trabajo", separa los diversos elementos de acuerdo con las principales diferencias entre las partes de la evaluación del puesto que están bajo el control del empleado (comportamientos involucrados en el desempeño del trabajo en sí); aspectos que no están bajo el control del trabajador (consecuencias o efectividad del desempeño laboral); aspectos que se ocupan de los costos relativos (productividad); y aspectos que muestran el valor que tienen la organización le da (utilidad) (Gandi, et al. 2020).

Además de la capacitación y las habilidades innatas (como las habilidades mentales y numéricas), el desempeño laboral se ve influido por factores del entorno laboral, como la actividad física, la moral de los empleados, los niveles de estrés y las horas de trabajo extendidas. Las malas condiciones y los altos niveles de estrés pueden afectar negativamente hábitos de salud como el tabaquismo y/o una mala alimentación, lo que puede afectar aún más el desempeño laboral; en el otro lado del espectro, un ambiente de trabajo bien organizado, poco estrés y empleadores que brindan apoyo aumentan drásticamente el desempeño laboral de su personal a cargo trayendo consigo un recurso humano valioso (Reastegari, et al, 2019).

El desempeño laboral refleja muchos aspectos importantes del crecimiento, la expansión y la producción de una institución; es así, en buenas condiciones de trabajo, una fuerza laboral de trabajadores sanos apoya la producción regular y reduce el riesgo de accidentes y lesiones; asimismo, reduce las primas de atención médica. Sin embargo, las enfermedades de salud debilitantes comunes pueden suponer una presión financiera y productiva para las empresas. Por ejemplo, la gordura es una dificultad de salud prevalente que conduce a una mayor exposición a caídas, desarrollo de afecciones cardíacas, trastornos musculoesqueléticos degenerativos e incluso pérdida de audición (Sverke, 2019).

Las dimensiones del desempeño laboral en el equipo médico ante la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos son:

Competencias cognitivas, estas son un conjunto de habilidades de actividad mental que integran la información que una persona adquiere a través de los sentidos en una estructura de conocimiento significativa; en otras palabras, la información obtenida teórica y empíricamente se procesa en el campo mental de acuerdo con la experiencia previa del sujeto que ha adquirido el conocimiento, y forman la base de la cognición que permite el desarrollo de actividades y tareas; asimismo, desde la crisis de la salud pública el PS en su ardua lucha por prevenir y controlar el brote de la infección respiratoria debe asumirlo con suma capacitación demostrando con ello sus habilidades y destrezas dentro de su competencia profesional a pesar de las adversidades presentes en el entorno (Ramírez, 2020).

Competencias actitudinales y sociales, son algunos rasgos que hacen que algunas individuos estén profesionalmente satisfechos con su comportamiento, o satisfechos con el entorno en el que se están desarrollando; en otras palabras, las personas tienden a realizar ciertos tipos de trabajos y acciones en función de los deseos, el conocimiento y la experiencia previa de una persona; De manera similar, durante la crisis sanitaria, los trabajadores de la salud deben ubicarse en un ambiente de trabajo cómodo con sus compañeros de trabajo para que las relaciones interpersonales sean valoradas por su capacidad para trabajar juntos en armonía y en tiempos de crisis (Saavedra, 2019).

Competencias de capacidad técnica, se refiere a ciertas habilidades relacionadas con el desempeño adecuado de un cargo en un campo técnico o con una función específica, y se define como suficiente, en general, la capacidad de poner en práctica los conocimientos técnicos y el éxito en particular del desempeño técnico del trabajo; asimismo, en cuanto dure la pandemia en personal de salud deben contar con los medios suficientes para realizar un trabajo resolutivo; es decir, contar con equipamiento, herramientas o instrumentales necesarios para poder superar la lucha sanitaria, teniendo además un lugar de trabajo con las condiciones de trabajo acorde a las necesidades y expectativas de la profesión siendo seguras y confiables que van a lograr un trabajo saludable y garanticen la integridad (Pacheco, 2018).

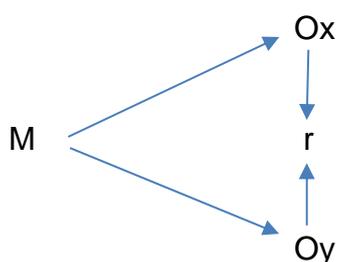
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de diseño de estudio fue básica que afianzó los conocimientos científicos, para que no tenga ninguna trascendencia en la práctica del estudio; asimismo, el estudio fue de enfoque cuantitativo ya que las variables de estudio de se midieron cuantificablemente reportados en frecuencias/o porcentajes en base a dos instrumentos validados (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

El diseño de la investigación consistió en no experimental porque la muestra de estudio no sufrió ninguna manipulación o intervención que altere el objetivo dado; fue de corte transversal ya que la investigación se realizó en un período de tiempo determinado que tuvo un momento de inicio y de culminación; y también fue un estudio correlacional ya que buscó la relación entre las variable de la tesis acerca de la CV y el desempeño laboral del PS frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

El diagrama del diseño correlacional es la siguiente:



Dónde:

- M = Muestra de la investigación (personal de salud)
- Ox = Variable 1: Calidad de vida
- Oy = Variable 2: Desempeño laboral
- r = Relación entre las variables de investigación

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Calidad de vida

Definición conceptual. Estado de completo bienestar físico, mental y social de las personas y no simplemente ausencia de una enfermedad o dolencia (OMS, 2020).

Definición operacional. Es la CV del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, según las dimensiones de la CV física, psicológica y social, que tendrá una medición aplicando un cuestionario tipo Escala de Likert, y cuyo valor final será de CV baja, media y alta.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual. Nivel de efectividad de sus funciones relacionadas con la atención de salud directa y calidad de los servicios de salud prestados (CIE, 2020).

Definición operacional. Es el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, según las dimensiones de competencia cognitiva, actitudinales y técnica, que tendrá una medición aplicando un cuestionario tipo Escala de Likert, y cuyo valor final será de desempeño laboral malo, regular y bueno.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población sujeta de estudio fue de 122 participantes o personal de salud que laboran en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos de Ayacucho.

Criterios de inclusión: Todo el personal de salud que laboran en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, de ambos sexos y que participen de forma voluntaria.

Criterios de exclusión: Todo el personal de salud con cargo administrativo, con licencia o de vacaciones, con descanso médico y que realizan pasantía.

Muestra: Se realiza debido al ser una población mayor de 100 usando la fórmula estadística muestral, siendo 93 (personal de salud):

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

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza

p = Proporción de la población deseada

q = Proporción de la población no deseada

E = Nivel de error dispuesto a cometer

N = Tamaño de la población

$$n = \frac{(122) (1.96) (1.96) (0.50) (0.50)}{(122-1) (0.05) (0.05) + (1.96) (1.96) (0.50) (0.50)} = 93 \text{ personal de salud}$$

Muestreo: Muestreo no probabilístico accidental porque se fue encuestando conforme se presenten día tras día hasta completar la muestra seleccionada del estudio

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de investigación fue la encuesta y como instrumentos son:

Instrumento 1. Cuestionario de calidad de vida (WHOQOL-BREF), elaborado por José Luis Angulo Álvarez, en Perú, en el 2019, en su estudio sobre: “Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II-2 del Minsa”; el cual consta de 24 ítems, teniendo como dimensiones la CV física (07 ítems), CV psicológica (06 ítems), CV social (03 ítems), y CV del entorno (08 ítems); cuya escala de medición es nada (01), un poco (02) y bastante (03); y valor final es calidad de vida baja, media y alta.

Instrumento 2. Guía de Observación de desempeño laboral, elaborado por Ivonne Díaz Reategui y Karin Gaviria Torres, en España, en el 2013, adaptado y modificado por Jenny Lizbeth Chumpitaz Ipanaque, en su estudio sobre “Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2017”; el cual consta de 21 ítems, teniendo como dimensiones la competencias cognitivas (08 ítems), competencias actitudinales y sociales (09 ítems), y competencias técnicas (04 ítems); cuya escala de medición es nunca (01), a veces (02) y siempre (03); y valor final es desempeño laboral malo, regular y bueno.

Para la validez de los instrumentos se hizo mediante la apreciación de jueces expertos conocedores del tema de estudio quienes dieron su aprobación de calificación de cada ítem según su pertinencia, claridad y exactitud.

Para la confiabilidad de los instrumentos se hizo mediante una prueba piloto a 20 participantes del presente estudio quienes fueron calculados en el programa SPSS.v.26.0 dando su fiabilidad a cada una de las preguntas del estudio.

Confiabilidad	Alfa de Cronbach
Calidad de vida	0.723
Desempeño laboral	0.682

3.5. Procedimientos

Aprobado el proyecto de investigación por la Universidad César Vallejo, se le entregó una carta de presentación dirigida al director de la Micro Red de Salud de Huanca Sancos para que de su autorización para la ejecución de las encuestas a la muestra seleccionada; luego se coordinó con todo el personal de salud para establecer el cronograma de recolección de datos para realizar las encuestas, considerando de 20 a 30 minutos para su aplicación, el cual se realizó de lunes a viernes por las mañanas previa firma del consentimiento informado, explicándoles que solo sirvió para fines de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez recolectado los datos fueron presentados en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación, teniendo en cuenta las bases teóricas, para ello se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 26.0 y el programa Microsoft Excel 2019, para el análisis e interpretación de los datos; y se aplicó la estadística inferencial mediante la prueba de correlación de Spearman (Rho).

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos a considerar son la autorización de la Micro Red de Salud de Huanca Sancos y el consentimiento informado del personal de salud. Asimismo, se tuvo en cuenta los principios éticos de Belmont; como el principio de autonomía, consistió en la participación en el presente estudio de voluntaria por los participantes dando su firma del consentimiento informado; el principio de beneficencia, donde el estudio veló por la integridad de los participantes dando gran beneficio de su CV y desempeño laboral; el principio de no maleficencia, por lo que el estudio no causó daño ya que consiste en la aplicación de dos instrumentos que no afectaron su integridad física o mental; y el principio de justicia, con respeto a los participantes de la investigación con igualdad en cuanto a su condición económica, raza, sexo, credo, y política.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Tabla 1.

Datos generales del personal de salud que labora en una Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

Datos Generales	Categorías	N	%
Edad	31 a 40 años	45	48.4
	41 a 50 años	33	35.5
	Mas de 51 años	15	16.1
Sexo	Masculino	39	41.9
	Femenino	54	58.1
Estado civil	Soltero(a)	21	22.6
	Casado(a)	26	28.0
	Conviviente	31	33.3
	Viudo(a)	01	01.1
	Separado(a)	14	15.0
Personal de salud	Medico	24	25.8
	Licenciado de enfermería	38	40.9
	Otro profesional de salud	31	33.3
Total		93	100.0

En la tabla 1, se muestra que el personal de salud que labora en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, posee edades de entre 31 a 40 años 48.4%, son mujeres 58.1%, son convivientes 33.3%, y son licenciados de enfermería 40.9%.

Tabla 2.

Calidad de vida del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

Calidad de vida	N	%
Baja	63	67.7
Media	21	22.6
Alta	09	09.7
Total	93	100.0

En la tabla 2, se evidencia que la calidad de vida del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, es baja 67.7%, seguido de media 22.6%.

Figura 1. Calidad de vida del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

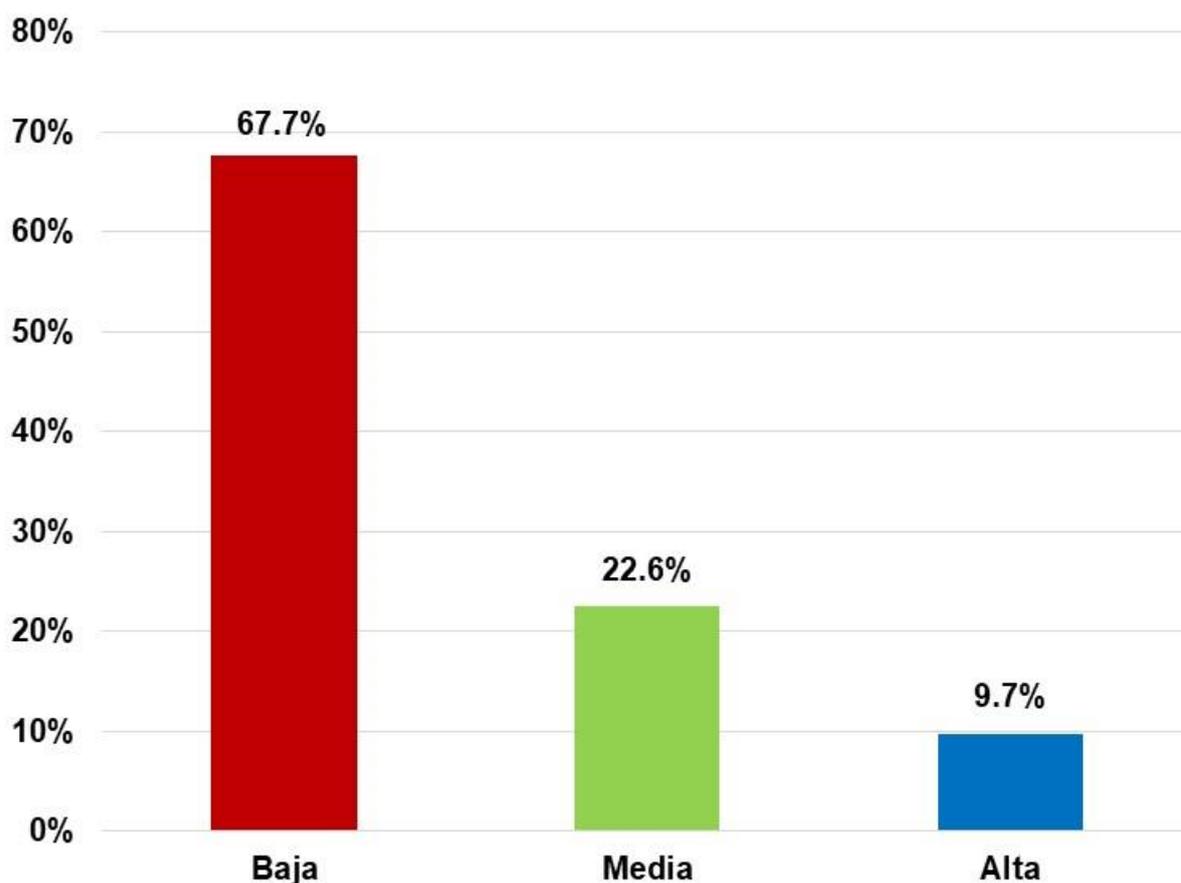


Tabla 3.

Desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

Desempeño laboral	N	%
Mala	07	07.5
Regular	28	30.1
Buena	58	62.4
Total	93	100.0

En la tabla 3, se evidencia que el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, es buena 62.4%, seguido de regular 30.1%.

Figura 2. Desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

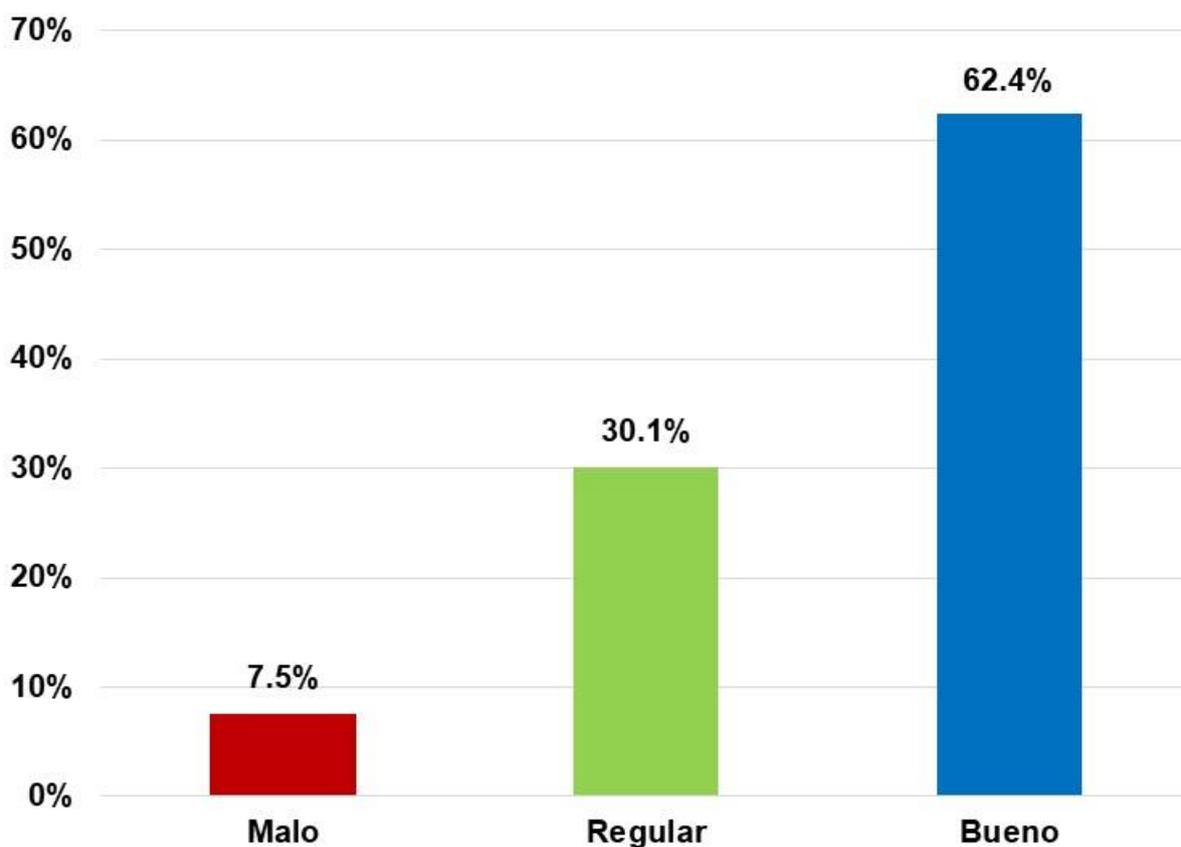


Tabla 4.

Calidad de vida y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

		Desempeño laboral						Total	
		Malo		Regular		Bueno			
Calidad de vida	Baja	05	05.4	22	23.7	36	38.7	63	67.7
	Media	02	02.2	06	06.5	13	14.0	21	22.6
	Alta	00	00.0	00	00.0	09	09.7	09	09.7
Total		07	07.5	28	30.1	58	62.4	93	100.0

En la tabla 4, se evidencia que en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos el personal de salud a pesar que percibe una CV baja frente a la pandemia de COVID-19 su desempeño laboral es bueno 38.7%, seguido de regular 23.7%.

Tabla 5.

Calidad de vida física y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

		Desempeño laboral						Total	
		Malo		Regular		Bueno			
Calidad de vida física	Baja	05	05.4	20	21.5	34	36.6	59	63.4
	Media	02	02.2	07	07.5	18	19.4	27	29.0
	Alta	00	00.0	01	01.1	06	06.5	07	07.5
Total		07	07.5	28	30.1	58	62.4	93	100.0

En la tabla 5, se evidencia que en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos el personal de salud a pesar que percibe una CV física baja frente a la pandemia de COVID-19 su desempeño laboral es bueno 36.6%, seguido de regular 21.5%.

Tabla 6.

Calidad de vida psicológica y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

		Desempeño laboral						Total	
		Malo		Regular		Bueno			
Calidad de vida psicológica	Baja	06	06.5	23	24.7	37	39.8	66	71.0
	Media	01	01.1	04	04.3	14	15.1	19	20.4
	Alta	00	00.0	01	01.1	07	07.5	08	08.6
Total		07	07.5	28	30.1	58	62.4	93	100.0

En la tabla 6, se evidencia que en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos el personal de salud a pesar que percibe una CV psicológica baja frente a la pandemia de COVID-19 su desempeño laboral es bueno 39.8%, seguido de regular 24.7%.

Tabla 7.

Calidad de vida social y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

		Desempeño laboral						Total	
		Malo		Regular		Bueno			
Calidad de vida social	Baja	04	04.3	21	22.6	36	38.7	61	65.6
	Media	01	01.1	05	05.4	15	16.1	21	22.6
	Alta	02	02.2	02	02.2	07	07.5	11	11.8
Total		07	07.5	28	30.1	58	62.4	93	100.0

En la tabla 7, se evidencia que en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos el personal de salud a pesar que percibe una CV social baja frente a la pandemia de COVID-19 su desempeño laboral es bueno 38.7%, seguido de regular 22.6%.

Tabla 8.

Calidad de vida del entorno y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

		Desempeño laboral						Total	
		Malo		Regular		Bueno			
Calidad de vida del entorno	Baja	07	07.5	20	21.5	39	41.9	66	71.0
	Media	00	00.0	05	05.4	12	12.9	17	18.2
	Alta	00	00.0	03	03.2	07	07.5	10	10.8
Total		07	07.5	28	30.1	58	62.4	93	100.0

En la tabla 8, se evidencia que en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos el personal de salud a pesar que percibe una CV del entorno baja frente a la pandemia de COVID-19 su desempeño laboral es bueno 41.9%, seguido de regular 21.5%.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Prueba de Hipótesis General

H0: No existe relación entre la CV y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

H1: Existe relación entre la CV y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

Regla de decisión:

Si p-valor es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico 5% (p-valor = 0.05)

Prueba de Correlación Rho de Spearman

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	Calidad de vida	0.815
	n		0.035
			93

Interpretación:

La Prueba de Correlación de Spearman, con un nivel de confianza de 0.95, $Rho = 0.815$, según Rodó (2020), lo cual se evidencia con una fuerza de correlación positiva alta, con un p-valor = 0.035 que es menor de 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se evidencia que existe relación entre la CV y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos

ANÁLISIS INFERENCIAL

Prueba de Hipótesis Específica 1

H0: No existe relación entre la CV física y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

H1: Existe relación entre la CV física y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

Regla de decisión:

Si p-valor es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico 5% (p-valor = 0.05)

Prueba de Correlación Rho de Spearman

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	Calidad de vida física	0.817
	n		0.036
			93

Interpretación:

La Prueba de Correlación de Spearman, con un nivel de confianza de 0.95, $Rho = 0.817$, según Rodó (2020), lo cual se evidencia con una fuerza de correlación positiva alta, con un p-valor = 0.036 que es menor de 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se evidencia que existe relación entre la CV física y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos

ANÁLISIS INFERENCIAL

Prueba de Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación entre la CV psicológica y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

H1: Existe relación entre la CV psicológica y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

Regla de decisión:

Si p-valor es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico 5% (p-valor = 0.05)

Prueba de Correlación Rho de Spearman

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	Calidad de vida física psicológica	0.835
	n		0.030
			93

Interpretación:

La Prueba de Correlación de Spearman, con un nivel de confianza de 0.95, $Rho = 0.835$, según Rodó (2020), lo cual se evidencia con una fuerza de correlación positiva alta, con un p-valor = 0.030 que es menor de 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se evidencia que existe relación entre la CV psicológica y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos

ANÁLISIS INFERENCIAL

Prueba de Hipótesis Específica 3

H0: No existe relación entre la CV social y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

H1: Existe relación entre la CV social y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

Regla de decisión:

Si p-valor es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico 5% (p-valor = 0.05)

Prueba de Correlación Rho de Spearman

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) n	Calidad de vida física social	0.825 0.027 93

Interpretación:

La Prueba de Correlación de Spearman, con un nivel de confianza de 0.95, $Rho = 0.825$, según Rodó (2020), lo cual se evidencia con una fuerza de correlación positiva alta, con un p-valor = 0.027 que es menor de 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se evidencia que existe relación entre la CV social y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Prueba de Hipótesis Específica 4

H0: No existe relación entre la CV del entorno y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

H1: Existe relación entre la CV del entorno y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021

Regla de decisión:

Si p-valor es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico 5% (p-valor = 0.05)

Prueba de Correlación Rho de Spearman

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) n	Calidad de vida física del entorno	0.820 0.033 45

Interpretación:

La Prueba de Correlación de Spearman, con un nivel de confianza de 0.95, $Rho = 0.820$, según Rodó (2020), lo cual se evidencia con una fuerza de correlación positiva alta, con un p-valor = 0.033 que es menor de 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se evidencia que existe relación entre la CV del entorno y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general del presente estudio, se encontró que existe relación significativa entre la CV y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos (Rho 0.815 y p-valor 0.035). Al respecto el estudio de Travezaño (2020), encontró que existe relación significativa entre la CV laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María (Rho 0.589 y p-valor 0.000); en el estudio de López (2020), encontró que existe relación significativa entre la CV y el desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical de Chiclayo (Rho 0.770 y p-valor 0.000). Los resultados del estudio se sustentan que a pesar de presentar una CV media a baja el personal de salud tiene un desempeño laboral bueno, esto se debe a su mística por su vocación de servicio a los pacientes y/o usuarios.

De acuerdo al objetivo específico uno de la presente investigación, se encontró que existe relación entre la CV física y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; según la Prueba de Correlación de Spearman (Rho 0.817 y p-valor 0.036). Al respecto el estudio de Rebolledo (2017), encontró que existe relación significativa entre la CV física y la satisfacción laboral en trabajadores del Sector Comercial de la Ciudad de Chillán (Rho 0.850 y p-valor 0.000). Los resultados del estudio se sustentan que a pesar de presentar una CV física media a baja el personal de salud tiene un desempeño laboral bueno, esto se debe que afrontan las situaciones difíciles o estresantes a pesar de no contar con una dotación personal suficiente, infraestructura inadecuada y carga laboral.

CV física es una comprensión de la condición física de un individuo, que incluye síntomas físicos, actividades relacionadas con el rol (trabajo, ocio), actividades diarias y la capacidad de cuidarse a sí mismo; en cuanto al personal de salud su salud se ve afectada la parte física ya que tiene que abordar horas extenuantes, carga física, fatiga, dolor de cabeza, problemas digestivos, su aspecto físico se siente desmejorado por la atención de una población en busca de ayuda para

recuperase o inclusive llegar a tener demasiado problemas al tener que soportar condiciones inadecuadas por ruido, frío o calor, entre otros (Martín, 2018).

De acuerdo al objetivo específico dos de la presente investigación, se encontró que existe relación entre la CV psicológica y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; según la Prueba de Correlación de Spearman, (Rho 0.835 y p -valor 0.030). Al respecto el estudio de Rebolledo (2017), encontró que existe relación significativa entre la CV psicológica y la satisfacción laboral en trabajadores del Sector Comercial de la Ciudad de Chillán (Rho 0.820 y p -valor 0.003). Los resultados del estudio se sustentan que a pesar de presentar una CV psicológica media a baja el personal de salud tiene un desempeño laboral bueno, esto se debe a que se enfrentan a diario su labora con sentimientos o pensamientos positivos, teniendo una imagen corporal y una alta autoestima.

CV psicológica es la percepción que tiene un individuo de estados cognitivos y emocionales como el miedo, la ansiedad, la comunicación y la autoestima; estos incluyen creencias personales, espirituales y religiosas, como el significado de la vida y las actitudes hacia el trabajo; Además, desde la psicología, se puede definir como un proceso de juicio en el que un individuo evalúa su vida de acuerdo con criterios específicos, en especial en tiempos de pandemia puede verse desmejorada por estar al frente de pacientes con problemas de salud como es la enfermedad del coronavirus, tanto leve, moderados o severos que son condicionantes para desarrollar estrés, ansiedad y depresión (Angulo, 2017).

De acuerdo al objetivo específico tres de la presente investigación, se encontró que existe relación entre la CV social y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; según la Prueba de Correlación de Spearman, (Rho 0.825 y p -valor 0.027). Al respecto el estudio de López (2020), encontró que no existe relación significativa entre la CV socio laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical de Chiclayo (Rho 0.754 y p -valor 0.000). Los resultados del estudio se sustentan que a pesar de presentar una CV social media a baja el personal de salud

tiene un desempeño laboral bueno, esto se debe a que se enfrentan su labor con esmero con una relación personal y apoyo social.

CV social estos incluyen la comprensión de las relaciones interpersonales, los roles sociales en la vida y la necesidad de apoyo familiar; es un problema que puede interferir en gran medida con sus actividades normales, asimismo, en tiempo de pandemia el personal de salud ve disminuido su vida social, ya que por el aislamiento social y estar siempre en su centro laboral se olvida de los pasatiempos, paseos, visita a lugares de esparcimiento, diversión inclusive las reuniones sociales con amigos y familiares son casi nulas (Garzón, et al., 2017).

De acuerdo al objetivo específico cuatro de la presente investigación, se encontró que existe relación entre la CV del entorno y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; según la Prueba de Correlación de Spearman, (Rho 0.820 y p -valor 0.033). Al respecto el estudio de López (2020), encontró que no existe relación significativa entre la CV social laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical de Chiclayo (Rho 0.765 y p -valor 0.000). Los resultados del estudio se sustentan que a pesar de presentar una CV del entorno media a baja el personal de salud tiene un desempeño laboral bueno, esto se debe a que en el servicio procuran que el ambiente físico sea lo más confortable y cómodo para trabajar con entusiasmo y motivación laboral.

CV del entorno es una de las mayores influencias en la CV, y esta se puede evaluar aplicando los siguientes grupos de indicadores; calidad ambiental, comportamiento ambientalmente responsable y consumo de servicios ambientales, estos grupos están relacionados porque el comportamiento responsable tiene un impacto positivo en la calidad ambiental y conduce a un mayor consumo de los servicios que brinda el medio ambiente o entorno laboral; es decir, el lugar donde se desenvuelven el personal de salud (Jiménez, et al., 2020).

El personal de salud durante la pandemia del COVID-19 se enfrenta a retos que van más allá de desquebrajar su tanto física, CV psicológica, social y del entorno; sin embargo, por su mística de ayuda a los pacientes afectados por el coronavirus más sobresale su vocación por su labor en tiempos difíciles que los hace luchar días tras día, y es por ello que su desempeño laboral no se disminuye más bien se enaltece por cumplir su labor de la manera más positiva posible a pesar de las adversidades frente al contagio tanto de ellos mismos, como de sus compañeros que los crea una resiliencia para combatir este mal con mucha esperanza por apoyar a los pacientes afectados por la infección del coronavirus.

El personal de salud durante la pandemia del COVID-19 se enfrenta a retos que van más allá de desquebrajar su desempeño laboral tanto en sus competencias cognitivas, competencias de capacidad técnica, competencias actitudinales y sociales; sin embargo, su perseverancia por cumplir con su trabajo de la manera más resolutiva los hace más capaces de exponer sus habilidades y destrezas frente a la lucha contra esta enfermedad, enfrentándola de la manera más positiva posible haciendo que la lucha sea en un trabajo en equipo donde se prime la unión, el compañerismo, vocación de servicio, que los hace ser la clave del éxito durante su jornada laboral con responsabilidad, asertividad y empáticos frente al coronavirus.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe relación entre la CV y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; como indica la Prueba de Correlación de Spearman, ($Rho = 0.815$ y $p\text{-valor} = 0.035$).

Segundo: Existe relación entre la CV física y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; como señala la Prueba de Correlación de Spearman, ($Rho = 0.817$ y $p\text{-valor} = 0.036$).

Tercero: Existe relación entre la CV psicológica y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; de acuerdo a la Prueba de Correlación de Spearman, ($Rho = 0.835$ y $p\text{-valor} = 0.030$).

Cuarto: Existe relación entre la CV social y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; según la Prueba de Correlación de Spearman, ($Rho = 0.825$ y $p\text{-valor} = 0.027$).

Quinto: Existe relación entre la CV del entorno y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos; según la Prueba de Correlación de Spearman, ($Rho = 0.820$ y $p\text{-valor} = 0.033$).

VII. RECOMENDACIONES

Primero: La Red de Salud Cangallo que acoja estrategias, planes de trabajo y gestión para mejorar la CV laboral del PS y continuar con las capacitaciones de fortalecimiento de conocimiento teórico y práctico a través de cursos y seminarios de manera virtual o presencial que favorezca el buen desempeño laboral.

Segundo: La Microred de Salud de Huanca Sancos acoja acciones a corto plazo de mejora organizacional que ayuden la disminución del nivel agotamiento en un entorno de trabajo equitativo y apoyo para mejorar en nivel de compromiso en consecuencia el manteamiento de un buen desempeño laboral.

Tercero: A los colaboradores de salud mantener el soporte y en coordinación, motivando a los demás miembros del equipo en trabajar en equilibrio, retroalimentándose de conocimiento con la participación en talleres de capacitación y cursos virtuales o presenciales para potenciar las habilidades y destrezas.

Cuarto: Incentivar al personal de salud a realizar investigaciones con enfoque cualitativo acerca de la calidad y desempeño laboral en todas las Micro Redes a nivel nacional a fin de identificar las realidades existentes según cada región para realizar intervenciones correctivas inmediatas.

REFERENCIAS

- Abate, HK y Mekonnen, CK (2021). Job satisfaction and associated factors among health professionals working in public health facilities in Ethiopia: a systematic review. *Journal of multidisciplinary healthcare*, 14 , 821–830. <https://anon.to/hDrcU3>
- Alvarado D, Huamán L, Palacios K. Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. [Tesis]. 2018. [Fecha de acceso: 14 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/fov50H>
- Al-Maskari, MA, Dupo, JU y Al-Sulaimi, NK (2020). Quality of work life among nurses: a case study from Ad Dakhiliyah governorate, Oman. *Sultan Qaboos University Medical Journal*, 20 (4), e304-e311. <https://anon.to/8Aa5vE>
- Angulo J. Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel 11-2 del Minsa. Lima: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2018. [Fecha de acceso: 14 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/3tLvsi>
- Cadenas Y, Castro J. Características de la actitud del médico y enfermera, que labora en área COVID, frente a la muerte. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 04 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/dNeDD6>
- Cedeño S. Calidad de vida en el trabajo de enfermería en el escenario pre y post pandemia. Lima: *Revista Científica de Enfermería*. 10(03):01-04. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 10 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/smWkQf>
- Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla. Lima: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2017. [Fecha de acceso: 14 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/zZY9zq>

- Colegio de Enfermeros del Perú. Por gestión del CEP, OIT pide información al gobierno peruano por situación laboral de enfermería. Lima: CEP. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 14 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/XmiSED>
- Colegio Internacional de Enfermería. Transformación de la oportunidad en acción, política e inversión para apoyar a las enfermeras. Ginebra: CIE. [Internet]. 2019. [Fecha de acceso: 13 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/twd24a>
- Cruz C. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia. Piura: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2020. [Fecha de acceso: 07 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/9rQtyK>
- Deroncele A. Competencias emocionales para el bienestar laboral y el desempeño de enfermeras en la atención a pacientes con COVID-19. Lima: Revista Cubana de Enfermería. 36(41):01-05. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 09 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/Pe2pVD>
- Escalante L, Zapatel N. Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca. Chiclayo: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2018. [Fecha de acceso: 15 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/Abr6Ga>
- Escobar C. Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra. Ibarra: Universidad Técnica del Norte. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 08 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/t95ejO>
- Eslamian, J., Akbarpoor, AA and Hoseini, SA (2015). Quality of work life and its association with workplace violence of nurses in emergency services. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research, 20 (1), 56–62. Gandi, JC, Wai, PS, Karick, H. and Dagona, ZK (2011). The role of stress and burnout level in nurses' job performance. Mental Health in Family Medicine, 8(3), 181-194. [Fecha de acceso: 08 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/DADsyW>

- Garzón I, Daza Am Vélez K. Calidad de vida en salud del personal asistencial de la Clínica Universidad Cooperativa de Colombia. Villavicencio: Universidad Cooperativa de Colombia. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 08 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/2C6hYv>
- Granero A. Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora. Barcelona: Universitat de Barcelona. [Tesis]. 2017. [Fecha de acceso: 12 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/CxhaVX>
- Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. Distrito Federal: Mc Graw-Hill. [Internet]. 2018. [Fecha de acceso: 08 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://cutt.ly/eE2oE6t>
- Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. Plan de la atención de servicios complementarios en el área de oferta móvil 1 (capilla) y la Unidad de Cuidados Intensivos para la contingencia del coronavirus COVID-19 de julio a setiembre – 2020. Lima: INEN. [Internet]. 2020. [Fecha de acceso: 03 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/Qw7mJH>
- Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur. Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo. Arequipa: IREN. [Internet]. 2020. [Fecha de acceso: 04 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/fTteUX>
- Iskandarsyah, A., Shabrina, A., Djunaidi, A. y Siswadi, A. (2021). Mental health, job satisfaction, and quality of life among healthcare professionals during the COVID-19 pandemic in a sample from Indonesia. *Research in psychology and behavior management*, 14, 1437-1446. <https://anon.to/hsOewr>
- Jiménez Boraita, Raúl, Arriscado Alsina, Daniel, Dalmau Torres, Josep María, & Gargallo Ibort, Esther. (2020). Calidad de vida relacionada con la salud y hábitos de vida: diferencias entre adolescentes migrantes y autóctonos. *Revista Española de Salud Pública*, 94, 202004023. Epub 02 de noviembre de 2020. Recuperado en 20 de octubre de 2021, de <https://anon.to/Dn2cl1>
- Kelbiso L, Belay A, Woldie M. Determinants of quality of work life among nurses working in public health facilities in the city of Hawassa, Southern Ethiopia: a cross-sectional study. *Wolaita Sodo: Hindawi Nursing Research and Practice*. 2017(5181676):01-11. [Artículo]. 2017. [Fecha de acceso: 03 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/yqpVvy>

- Kermansaravi, F., Navidian, A., Navabi Rigi, S. and Yaghoubinia, F. (2019). The relationship between quality of working life and job satisfaction of the Zahedan University of Medical Sciences professors. *World Journal of Health Sciences*, 7 (2), 228–234. <https://anon.to/vAY7YP>
- Kocman A, Weber G. Job Satisfaction, Quality of Work Life and Work Motivation in Employees with Intellectual Disability: A Systematic Review. *J Appl Res Intellect Disabil*. 2018 Jan;31(1):1-22. doi: 10.1111/jar.12319. Epub 2016 Dec 21. PMID: 28000421. <https://anon.to/hJ5QVh>
- Lahite Y, Céspedes V, Maslen M. The performance of nursing staff during the COVID-19 pandemic. *Guantanamo: Scientific Information Magazine*. 99(05):494-502. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 05 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/OX53U2>
- Leitao, J., Pereira, D. and Gonçalves, A. (2019). Quality of work life and organizational performance: Workers' feelings of contributing or not to the productivity of the organization. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (20), 3803. <https://anon.to/h6e71u>
- López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Montemorelos: Revista de la Facultad de Medicina Humana*. 21(02):316-325. [Artículo]. 2021. [Fecha de acceso: 08 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/lhZ3SU>
- Martín L. Calidad de vida profesional de enfermería. Madrid: Universidad Rovira I Virgili. [Tesis]. 2017. [Fecha de acceso: 05 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/ay1dpk>
- Ministerio de Salud del Perú. Enfermería: cuida la vida, enfrenta la muerte, combatiendo la discriminación. Lima: MINSA. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 02 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/KH8lwS>
- Ministerio de Salud del Perú. Recibir información y orientación en salud (Línea 113 Salud). Lima: MINSA. [Internet]. 2020. [Fecha de acceso: 10 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/aMOBF0>
- Mosadeghrad, A. (2018). Quality of work life: antecedent of the intention to rotate employees. *International Journal of Health Policy and Management*, 01 (01), 43–50. <https://anon.to/0THu3g>

- Muthuri, R., Senkubuge, F. y Hongoro, C. (2020). Predictors of health-related quality of life among health workers in the context of health system strengthening in Kenya. *Healthcare (Basilea, Suiza)*, 9 (1), 18. <https://anon.to/SQb6tj>
- Nikeghbal, K., Kouhnavard, B., Shabani, A. y Zamanian, Z. (2021). Effects of Covid-19 on Mental Workload and Quality of Work Life in Iranian Nurses. *Annals of global health*, 87 (1), 79. <https://anon.to/I2C36F>
- Organización Internacional del Trabajo. ¿Qué es el trabajo decente? Ginebra: OIT. [Internet]. 2020. [Fecha de acceso: 13 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/RDoOJ3>
- Organización Mundial de la Salud. Declaración de la JIFE, la OMS y la UNODC sobre el acceso a los medicamentos sometidos a fiscalización internacional durante la pandemia de COVID-19. Ginebra. OMS. [Internet]. 2020. [Fecha de acceso: 02 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/PSBRji>
- Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. Ginebra. OMS. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 02 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/FH67ao>
- Organización Panamericana de la Salud. La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia. Washington: OPS. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 02 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/RbFqMo>
- Organización Panamericana de la Salud. Salud Universal. Washington: OPS. [Internet]. 2020. [Fecha de acceso: 10 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/G5fWZA>
- Pacheco R. Relación entre el perfil profesional por competencias del licenciado de enfermería y su desempeño profesional en los hospitales del MINSA, Cusco: Universidad Católica de Santa María. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 07 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/Mp9Bar>
- Pérez D, Prado K. Estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 07 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/SMjVyp>

- Quesada A. Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima. Lima: Universidad Peruana Unión. [Tesis]. 2020. [Fecha de acceso: 07 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/wiUkcl>
- Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao. Manizales: Revista Archivos de Medicina. 20(01):123-132. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 13 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/ZY7lbo>
- Ramírez E. Competencias profesionales de los enfermeros especialistas en emergencias y desastres en establecimientos de salud de Lima Metropolitana. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [Tesis]. 2020. [Fecha de acceso: 07 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/uilcX2>
- Rastegari, M., Khani, A., Ghalriz, P. and Eslamian, J. (2010). Evaluation of the quality of work life and its association with the work performance of the nurse. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research, 15 (4), 224–228. <https://anon.to/CiFHFg>
- Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el Área de Centro Quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho. Lima: Universidad de San Martín de Porres. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 12 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/PTflmU>
- Rodó C. (2020). Rho de Spearman. Economipedia – Haciendo fácil la economía. <https://economipedia.com/definiciones/rho-de-spearman.htm>
- Saavedra M. Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes. Lima: Universidad de San Martín de Porres. [Tesis]. 2019. [Fecha de acceso: 14 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/EcuTYW>
- Salazar R. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA – Cajamarca. Chiclayo: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2019. [Fecha de acceso: 14 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/N51fRL>

- Sánchez J. Calidad de vida relacionada con la salud en personal de enfermería que se encuentra en primera línea de atención a pacientes con SARS-CoV-2 COVID-19 en el ámbito hospitalario: una revisión de literatura. Bogotá: Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 09 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/mZ11Od>
- Santiago S. Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [Tesis]. 2018. [Fecha de acceso: 11 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/ktKudo>
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A. and Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: temporal aspects test, qualification source, welfare regime and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (14), 2536. <https://anon.to/45Vnyb>
- Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María. Lima: Universidad Autónoma de Ica. [Tesis]. 2020. [Fecha de acceso: 05 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/z86JHp>
- Vallejo M. Relación de calidad de vida laboral y cuidado de enfermería en emergencia – Huaral. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. [Tesis]. 2017. [Fecha de acceso: 12 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/HK3Dfc>
- Woon, LS, Mansor, NS, Mohamad, MA, Teoh, SH y Leong Bin Abdullah, M. (2021). Quality of Life and Its Predictive Factors Among Healthcare Workers After the End of a Movement Block: The Outstanding Roles of COVID-19 Stressors, Psychological Experience, and Social Support. *Frontiers in psychology*, 12, 652326. <https://anon.to/t5ZgE0>

ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
V1: Calidad de vida laboral	<p style="text-align: center;">Es un proceso de organizaciones de trabajo que permite a sus miembros en todos los niveles actuar activamente; participar en la configuración del entorno, método y resultados de la organización; basado en valores tiene como objetivo cumplir el doble objetivo de una mayor eficacia de las distribuciones de horario y una mejor CV en el trabajo para los empleados (Santiago, 2018).</p>	<p style="text-align: center;">Es la calidad de vida del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, según las dimensiones de la calidad de vida física, psicológica, social y del entorno, que tendrá una medición aplicando un cuestionario tipo Escala de Likert, y cuyo valor final será de calidad de vida baja, media y alta.</p>	<p style="text-align: center;">Calidad de vida física</p> <p style="text-align: center;">Calidad de vida psicológica</p> <p style="text-align: center;">Calidad de vida social</p> <p style="text-align: center;">Calidad de vida del entorno</p>	<p>Dolor Dependencia de medicina Energía para la vida diaria Movilidad Sueño y descanso Actividad de la vida diaria Capacidad de trabajo</p> <p>Sentimientos positivos Espiritualidad y religión Pensamiento Imagen corporal Autoestima Sentimientos negativos</p> <p>Relación personal Actividad sexual Apoyo social</p> <p>Seguridad y libertad Ambiente físico Recursos económicos Información Ocio y descanso Lugar Atención sanitaria/social Transporte</p>

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
V2: Desempeño laboral	Nivel de efectividad de sus funciones relacionadas con la atención de salud directa y calidad de los servicios de salud prestados (CIE, 2020).	Es el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, según las dimensiones de competencia cognitiva, actitudinal y técnica, que tendrá una medición aplicando un cuestionario tipo Escala de Likert, y cuyo valor final será de desempeño laboral malo, regular y bueno.	<p>Competencias cognitivas</p> <p>Competencias actitudinales y sociales</p> <p>Competencias de capacidad técnica</p>	<p>Conocimientos Prácticas Toma decisiones Atención al paciente Equipos e instrumentos Signos y síntomas Valoración Anotaciones</p> <p>Soporte emocional Preparación psicológica Relaciones interpersonales Privacidad Discreción Reservado Opiniones y sugerencias Indicación médica Aplica medicación</p> <p>Material y equipo Lavado de manos Medidas de bioseguridad Medias de asepsia</p>

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida física y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida psicológica y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida social y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos?.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida del entorno y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos?.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación entre la calidad de vida física y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos</p> <p>Identificar la relación entre la calidad de vida psicológica y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos</p> <p>Identificar la relación entre la calidad de vida social y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos</p> <p>Identificar la relación entre la calidad de vida del entorno y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Existe relación entre la calidad de vida física y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos</p> <p>Existe relación entre la calidad de vida psicológica y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos</p> <p>Existe relación entre la calidad de vida social y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos</p> <p>Existe relación entre la calidad de vida del entorno y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos</p>	<p>Variable 1</p> <p>Calidad de vida</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de vida física • Calidad de vida psicológica • Calidad de vida social • Calidad de vida del entorno <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencias cognitivas • Competencias actitudinales y sociales • Competencias de capacidad técnica 	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <p>Tipo básica Enfoque cuantitativo Diseño no experimental Corte transversal Correlacional</p> <p>Población</p> <p>122 personal de salud</p> <p>Muestra</p> <p>93 personal de salud</p> <p>Muestreo</p> <p>Muestreo Probabilístico Aleatorio Simple</p> <p>Técnicas</p> <p>Encuestas</p> <p>Instrumentos</p> <p>Instrumento 1 Calidad de vida</p> <p>Instrumento 2 Desempeño laboral</p>

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INTRODUCCIÓN:

Buenas tardes, estimados participantes del estudio, en los siguientes cuestionarios, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en su Establecimiento de salud, estando interesados en conocer: Calidad de vida y desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huanca Sancos, 2021.

INSTRUCCIONES:

Marque la respuesta con que usted se siente identificado.

DATOS GENERALES:

EDAD:

- a) 31 - 40 años
- b) 41-50 años
- c) Mas de 51 años

SEXO:

- a) Masculino
- b) Femenino

ESTADO CIVIL:

- a) Soltero(a)
- b) Casado(a)
- c) Conviviente
- d) Viudo(a)
- e) Separado(a)

PERSONAL DE SALUD:

- a) Médico
- b) Licenciada en enfermería
- c) Otro profesional de salud _____

DATOS ESPECÍFICOS:

CALIDAD DE VIDA (CUESTIONARIO WHOQOL – BREF)

Nº	CALIDAD DE VIDA FÍSICA	Nada	Un poco	Bastante
1	Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita			
2	Necesita algún tratamiento médico para sentirse bien en su vida			
3	Tiene energía suficiente para su vida diaria			
4	Es capaz de desplazarse de un lugar a otro			
5	Cuán satisfecho está de su sueño			
6	Cuán satisfecho está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria			
7	Cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo			
	CALIDAD DE VIDA PSICOLÓGICA	Nada	Un poco	Bastante
8	Cuánto disfruta de la vida			
9	Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido			
10	Cuál es su capacidad de concentración			
11	Es capaz de aceptar su apariencia física			
12	Cuán satisfecho está de sí mismo			
13	Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión			
	CALIDAD DE VIDA SOCIAL	Nada	Un poco	Bastante
14	Cuán satisfecho está con sus relaciones personales			
15	Cuán satisfecho está con su vida sexual			
16	Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos			
	CALIDAD DE VIDA DEL ENTORNO	Nada	Un poco	Bastante
17	Cuánta seguridad siente en su vida diaria			
18	Cuán saludable es el ambiente físico de su alrededor			
19	Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades			
20	Cuán disponible tiene información que necesita en su vida diaria			
21	Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio			
22	Es capaz de desplazarse de un lugar a otro			
23	Cuán satisfecho está con el acceso que tiene los servicios sanitarios			
24	Cuán satisfecho está con su transporte			

DESEMPEÑO LABORAL

N°	COMPETENCIAS COGNITIVAS	Nunca	A veces	Siempre
1	Conoce las diferentes patologías de su servicio			
2	Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica			
3	Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente			
4	Brinda una atención de salud adecuada según la necesidad de cada paciente			
5	Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada			
6	Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes			
7	Valora y planifica una atención de salud según necesidad de los pacientes			
8	Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente			
	COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y SOCIALES	Nunca	A veces	Siempre
9	Brinda soporte emocional a la familia			
10	Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento			
11	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo			
12	Respeto la privacidad del paciente			
13	No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento			
14	No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica			
15	Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapistas físicos)			
16	Verifica la indicación del personal de salud antes de aplicar el tratamiento a cada paciente			
17	Aplica correctamente la medicación prescrita			
	COMPETENCIAS DE CAPACIDAD TÉCNICA	Nunca	A veces	Siempre
18	Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento			
19	Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento			
20	Practica las medidas de bioseguridad			
21	Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE VIDA FÍSICA								
1	Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita	X		X		X		
2	Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para sentirse bien en su vida	X		X		X		
3	Tiene energía suficiente para su vida diaria	X		X		X		
4	Es capaz de desplazarse de un lugar a otro	X		X		X		
5	Cuán satisfecho está de su sueño	X		X		X		
6	Cuán satisfecho está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria	X		X		X		
7	Cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CALIDAD DE VIDA PSICOLÓGICA								
8	Cuánto disfruta de la vida	X		X		X		
9	Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido	X		X		X		
10	Cuál es su capacidad de concentración	X		X		X		
11	Es capaz de aceptar su apariencia física	X		X		X		
12	Cuán satisfecho está de sí mismo	X		X		X		
13	Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE VIDA SOCIAL								
14	Cuán satisfecho está con sus relaciones personales	X		X		X		
15	Cuán satisfecho está con su vida sexual	X		X		X		
16	Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CALIDAD DE VIDA DEL ENTORNO								
17	Cuánta seguridad siente en su vida diaria	X		X		X		
18	Cuán saludable es el ambiente físico de su alrededor	X		X		X		
19	Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades	X		X		X		
20	Cuán disponible tiene información que necesita en su vida diaria	X		X		X		
21	Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio	X		X		X		
22	Es capaz de desplazarse de un lugar a otro	X		X		X		
23	Cuán satisfecho está con el acceso que tiene los servicios sanitarios	X		X		X		
24	Cuán satisfecho está con su transporte	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Jacquelin Cano More** DNI: **41938159**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión de los Servicios de Salud**

05 de Noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



EL REGISTRO NACIONAL DE PROFESIONALES DE LA SALUD
 R. N. P. S. - R. N. P. S. - R. N. P. S.
 REGISTRO NACIONAL DE PROFESIONALES DE LA SALUD

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS COGNITIVAS								
1	Conoce las diferentes patologías de su servicio	X		X		X		
2	Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica	X		X		X		
3	Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente	X		X		X		
4	Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente	X		X		X		
5	Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada	X		X		X		
6	Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes	X		X		X		
7	Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes	X		X		X		
8	Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y SOCIALES								
9	Brinda soporte emocional a la familia	X		X		X		
10	Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento	X		X		X		
11	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo	X		X		X		
12	Respeto la privacidad del paciente	X		X		X		
13	No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento	X		X		X		
14	No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica	X		X		X		
15	Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)	X		X		X		
16	Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente	X		X		X		
17	Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS DE CAPACIDAD TÉCNICA								
18	Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento	X		X		X		
19	Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento	X		X		X		
20	Practica las medidas de bioseguridad	X		X		X		
21	Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Jacquelin Cano More** **DNI:41938159**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión de los Servicios de Salud**

05 de Noviembre del 2021.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSION 1: CALIDAD DE VIDA FISICA								
1	Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita	x		x		x		
2	Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para sentirse bien en su vida	x		x			x	La pregunta no se encuentra muy clara, podría ser Ud. Necesita algún tratamiento médico para sentirse bien
3	Tiene energía suficiente para su vida diaria	x		x		x		
4	Es capaz de desplazarse de un lugar a otro	x		x		x		
5	Cuán satisfecho está de su sueño	x		x		x		
6	Cuán satisfecho está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria	x		x		x		
7	Cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo	x		x		x		
DIMENSION 2: CALIDAD DE VIDA PSICOLÓGICA								
8	Cuánto disfruta de la vida	x		x		x		
9	Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido	x		x		x		
10	Cuál es su capacidad de concentración	x		x		x		
11	Es capaz de aceptar su apariencia física	x		x		x		
12	Cuán satisfecho está de sí mismo	x		x		x		
13	Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión	x		x		x		
DIMENSION 3: CALIDAD DE VIDA SOCIAL								
14	Cuán satisfecho está con sus relaciones personales	x		x		x		
15	Cuán satisfecho está con su vida sexual	x		x		x		
16	Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos	x		x		x		
DIMENSION 4: CALIDAD DE VIDA DEL ENTORNO								
17	Cuánta seguridad siente en su vida diaria	x		x		x		
18	Cuán saludable es el ambiente físico de su alrededor	x		x		x		
19	Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades	x		x		x		
20	Cuán disponible tiene información que necesita en su vida diaria	x		x		x		
21	Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio	x		x		x		
22	Es capaz de desplazarse de un lugar a otro	x		x		x		
23	Cuán satisfecho está con el acceso que tiene los servicios sanitarios	x		x		x		
24	Cuán satisfecho está con su transporte	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay Suficiencia): HAY SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: QUISPE CONDOR SOLEDAD ZELMIRA DNI: 41362927

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

05 de NOVIEMBRE del 2021


Soledad Quipe Córdor
CEP : 44342 REE :27893
Supervisora II- Área Medicina

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSION 1: COMPETENCIAS COGNITIVAS								
1	Conoce las diferentes patologías de su servicio	X		X		X		
2	Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica	X		X		X		
3	Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente	X		X		X		
4	Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente	X		X		X		
5	Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada	X		X		X		
6	Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes	X		X		X		
7	Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes	X		X		X		
8	Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente	X		X		X		
DIMENSION 2: COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y SOCIALES								
9	Brinda soporte emocional a la familia	X		X		X		
10	Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento	X		X		X		
11	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo	X		X		X		
12	Respeto la privacidad del paciente	X		X		X		
13	No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento	X		X		X		
14	No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica	X		X		X		
15	Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)	X		X		X		
16	Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente	X		X		X		
17	Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos	X		X		X		
DIMENSION 3: COMPETENCIAS DE CAPACIDAD TÉCNICA								
18	Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento	X		X		X		
19	Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento	X		X		X		
20	Practica las medidas de bioseguridad	X		X		X		
21	Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO**

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Dra* Mg: **QUISPE CONDOR SOLEDAD ZELMIRA** DNI: 41362927

Especialidad del validador: **ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA**
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

05 de **NOVIEMBRE** del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Soledad Quispe Córdor
 CEP : 44342 / REE :27893
 Supervisora II- Área Medicina

Firma del Experto Informante.

ANEXO 5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20452308992
CENTRO DE SALUD HUANCA SANCOS - H. R. HUANCASANCOS	
Nombre del Titular o Representante legal:	LIC ENF. VICTOR PILLACA HUAMAN
Nombres y Apellidos	DNI: 80191279

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ⁽¹⁾, autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Calidad de vida y desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19 en la Micro Red de Salud de Huancasancos, 2021.	
Maestría en Gestión de los Servicios en Salud	
Autor: Esther Palomino Arango	DNI:44758757

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Huancasancos, 2022



DIRECTOR GENERAL DE SALUD
C.E. SALUD CENTRO AYACUCHO
M.R. SALUD HUANCASANCOS

Lic. Víctor Pillaca Huamani
JEFE M.R. SALUD HUANCASANCOS

Firma:

Anexo 6

Matriz de datos generales

N°	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	PERSONAL DE SALUD
01	50	1	3	2
02	56	1	3	3
03	42	1	1	2
04	33	2	5	1
05	48	1	2	2
06	50	1	5	3
07	44	2	3	2
08	38	1	1	1
09	48	2	3	2
10	31	1	1	3
11	44	2	3	3
12	39	1	5	2
13	41	2	1	1
14	31	1	3	1
15	49	2	2	2
16	40	2	3	3
17	50	2	3	3
18	54	1	2	3
19	49	2	5	2
20	35	1	1	1
21	47	2	1	2
22	33	1	1	3
23	47	2	3	3
24	36	2	5	2
25	58	2	2	1
26	35	2	1	3
27	50	1	3	3
28	40	2	3	2
29	53	1	1	1
30	36	2	2	2
31	45	2	3	3
32	60	2	5	3
33	48	1	2	2
34	34	2	2	1
35	45	1	2	1
36	37	2	3	3
37	56	2	2	3
38	34	2	4	2
39	46	2	3	3
40	57	1	2	2
41	40	2	2	3
42	46	1	5	3
43	33	2	1	2
44	40	2	1	1

45	32	1	3	3
46	33	2	3	1
47	53	1	5	2
48	37	2	2	2
49	50	2	5	2
50	44	2	3	1
51	35	2	3	2
52	37	2	1	2
53	55	1	3	1
54	47	2	2	2
55	40	1	5	3
56	36	2	1	1
57	31	1	3	2
58	33	2	3	3
59	39	1	1	3
60	34	1	3	2
61	50	2	2	3
62	46	1	3	1
63	36	1	1	1
64	52	2	2	2
65	40	1	5	3
66	46	2	2	3
67	39	1	2	2
68	47	2	3	1
69	58	2	1	2
70	42	1	3	3
71	47	2	2	1
72	32	2	3	2
73	60	1	2	3
74	38	2	3	2
75	31	2	1	1
76	45	2	2	3
77	33	1	3	2
78	53	1	5	3
79	49	1	1	2
80	37	2	1	1
81	43	1	2	3
82	40	1	2	2
83	43	2	1	2
84	37	2	2	1
85	34	2	2	2
86	41	2	5	1
87	52	2	3	3
88	32	1	2	2
89	56	2	2	1
90	37	1	3	2
91	40	2	3	1
92	38	1	1	2
93	34	2	5	2

Matriz de datos específicos

CALIDAD DE VIDA (CUESTIONARIO WHOQOL – BREF)

N°	Calidad de Vida Física							DX1	Calidad de Vida Psicológica						DX2	Calidad de Vida Social			DX3	Calidad de Vida del Entorno								DX4	DGX
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13		14	15	16		17	18	19	20	21	22	23	24		
01	2	1	2	1	1	1	1	9	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	2	1	2	3	1	1	2	13	33
02	1	2	1	2	1	1	1	9	1	1	2	1	2	1	8	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	11	31
03	3	1	1	1	1	3	2	12	3	1	2	1	1	1	9	2	3	1	6	1	1	3	1	2	1	2	1	12	39
04	1	1	3	2	3	1	1	12	1	1	1	1	2	2	8	1	1	3	5	1	1	2	1	1	3	1	3	13	38
05	1	3	1	1	1	1	1	9	1	2	3	1	1	1	9	1	2	2	5	2	3	1	2	2	1	1	1	13	36
06	2	1	2	1	2	1	3	12	2	1	1	2	1	1	8	3	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	2	10	35
07	1	2	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	7	2	2	1	5	1	1	1	1	1	2	1	1	9	30
08	1	1	1	3	1	1	1	9	1	1	2	2	1	1	8	1	3	1	5	2	2	1	3	3	1	1	3	16	38
09	1	1	3	1	1	1	1	9	1	3	1	2	2	1	10	1	2	2	5	1	1	2	1	1	2	2	2	12	36
10	3	1	1	2	1	3	1	12	2	1	2	2	1	1	9	3	1	3	7	1	1	1	1	1	3	1	1	10	38
11	1	2	1	1	1	1	2	9	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	10	30
12	1	1	2	2	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	7	1	3	1	5	2	1	1	3	1	1	3	2	14	35
13	2	2	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	2	7	1	3	3	7	1	1	3	1	2	2	1	3	14	37
14	1	1	1	1	1	1	3	9	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	28
15	1	1	2	3	1	1	1	10	2	1	2	1	2	1	9	1	2	2	5	3	1	1	2	3	2	2	3	17	41
16	1	2	1	1	3	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	29
17	3	3	1	1	1	1	2	12	1	1	2	1	2	1	8	3	3	2	8	1	1	1	1	1	1	2	2	10	38
18	1	1	2	2	1	2	1	10	2	2	1	2	1	1	9	2	3	3	8	2	2	1	1	2	3	1	2	14	41
19	2	2	1	1	1	1	1	9	1	1	2	1	2	2	9	2	3	3	8	1	1	1	1	2	1	2	3	12	38
20	1	1	1	1	2	2	1	9	1	2	1	2	1	1	8	2	2	2	6	1	1	2	1	1	1	2	1	10	33
21	3	2	3	2	1	3	1	15	1	1	2	1	1	1	7	1	2	2	5	2	3	1	1	2	2	1	1	13	40
22	1	1	2	1	1	1	1	8	1	2	2	1	1	1	8	2	2	3	7	1	1	1	1	3	1	1	2	11	34
23	2	1	2	2	1	1	2	11	1	1	2	2	1	1	8	1	3	3	7	1	1	1	2	1	2	1	1	10	36
24	1	3	1	1	1	2	1	10	3	1	1	2	2	1	10	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	3	2	14	37
25	2	1	2	1	1	1	3	11	1	1	1	1	1	2	7	1	2	2	5	1	1	1	1	1	1	2	1	9	32
26	1	3	1	3	2	1	1	12	2	2	1	1	1	1	8	3	2	3	8	1	1	1	1	1	2	1	3	11	39

27	2	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	2	2	2	9	1	2	3	6	1	1	1	2	2	1	2	1	11	35
28	1	2	2	2	2	1	2	12	2	1	2	1	2	2	10	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	10	35
29	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	7	2	3	3	8	1	1	2	1	1	1	1	3	11	34
30	3	1	1	2	1	1	1	10	1	1	1	1	2	1	7	2	2	2	6	2	1	1	1	1	1	2	1	10	33
31	1	2	1	1	1	1	2	9	2	1	2	2	2	1	10	2	1	3	6	1	1	1	1	3	3	3	2	15	40
32	2	1	3	1	1	1	2	11	2	2	1	3	1	3	12	2	2	3	7	3	1	1	1	1	1	2	1	11	41
33	1	2	1	2	1	1	1	9	1	2	2	1	2	1	9	1	2	1	4	2	1	3	1	1	1	2	3	14	36
34	3	1	1	1	1	3	2	12	2	1	1	1	1	1	7	2	1	2	5	1	2	1	1	1	2	1	1	10	34
35	1	1	3	2	3	1	1	12	1	1	1	3	3	3	12	1	3	1	5	3	1	1	1	3	1	1	1	12	41
36	1	3	1	1	1	1	1	9	1	3	3	1	1	1	10	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	2	10	33
37	2	1	2	1	2	1	3	12	1	1	1	2	1	2	8	1	1	2	4	1	3	1	1	3	1	3	1	14	38
38	1	2	1	2	1	1	1	9	2	1	2	1	2	1	9	1	2	1	4	2	1	1	1	1	2	1	2	11	33
39	1	1	1	3	1	1	1	9	1	2	1	1	3	1	9	3	1	1	5	1	2	1	3	1	1	1	2	12	35
40	1	1	3	1	1	1	1	9	2	1	1	3	1	1	9	1	2	2	5	1	1	2	1	1	1	2	1	10	33
41	3	1	1	2	1	3	1	12	1	1	1	1	2	1	7	1	3	1	5	1	1	1	1	2	1	1	1	9	33
42	1	2	1	1	1	1	2	9	1	2	2	1	1	1	8	2	1	1	4	3	1	1	2	1	1	2	1	12	33
43	1	1	2	2	1	1	1	9	2	1	1	2	2	1	9	1	1	3	5	1	2	1	1	2	2	1	2	12	35
44	2	2	1	1	1	1	1	9	3	1	2	1	1	1	9	2	3	1	6	1	1	1	2	1	1	1	1	9	33
45	1	1	1	1	1	1	3	9	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	12	31
46	1	1	2	3	1	1	1	10	3	1	1	3	3	1	12	3	2	2	7	1	1	1	1	2	2	2	1	11	40
47	1	2	1	1	3	1	1	10	1	1	2	1	1	3	9	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	11	33
48	3	3	1	2	1	1	2	13	2	3	3	1	2	1	12	1	1	2	4	1	2	2	2	1	1	2	1	12	41
49	1	1	2	2	1	2	1	10	1	2	1	2	2	1	9	2	3	1	6	3	3	1	1	2	1	1	2	14	39
50	2	2	1	1	1	1	1	9	1	2	2	1	1	1	8	2	1	3	6	1	1	1	2	1	1	2	2	11	34
51	1	1	1	1	2	2	1	9	3	1	1	1	1	2	9	1	1	2	4	2	2	1	1	2	1	1	2	12	34
52	3	2	3	2	1	3	1	15	1	2	2	3	2	1	11	2	3	1	6	1	1	1	2	1	3	2	1	12	44
53	1	1	2	1	1	1	1	8	3	1	1	2	1	1	9	3	2	1	6	3	2	1	1	1	1	1	1	11	34
54	2	1	2	2	1	1	2	11	1	1	1	2	2	1	8	1	2	1	4	1	1	3	2	3	2	2	1	15	38
55	1	3	1	1	1	3	1	11	3	3	3	1	1	1	12	2	1	3	6	2	1	1	1	1	1	1	1	9	38
56	2	1	2	1	1	1	3	11	2	1	1	2	1	1	8	1	1	2	4	1	3	2	2	3	1	3	2	17	40
57	1	3	1	3	2	1	1	12	1	2	3	1	3	2	12	1	2	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	10	38
58	2	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	6	2	1	3	6	1	3	1	3	2	2	2	2	16	37
59	1	2	2	2	2	1	2	12	1	2	1	1	1	2	8	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	10	33
60	1	2	1	1	1	1	1	8	3	1	1	2	1	1	9	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	12	32

61	3	1	3	1	1	1	1	11	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	4	1	2	1	1	2	1	1	1	10	32
62	1	1	1	1	2	1	2	9	2	1	3	1	1	3	11	1	1	1	3	3	1	1	2	1	3	3	1	15	38
63	1	2	3	1	1	2	1	11	1	2	1	1	1	1	7	3	1	2	6	1	2	1	1	1	1	1	1	9	33
64	2	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	4	2	1	3	1	1	2	2	1	13	33
65	1	1	1	1	2	2	1	9	1	1	2	1	1	2	8	1	3	2	6	1	2	2	1	2	1	1	1	11	34
66	1	1	2	2	1	1	1	9	2	1	1	2	2	1	9	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	1	12	33
67	1	3	1	2	2	1	1	11	1	1	2	1	3	1	9	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	3	12	35
68	2	1	2	2	1	3	2	13	2	2	1	1	1	2	9	1	2	3	6	2	3	2	1	3	2	1	1	15	43
69	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	2	8	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	2	11	31
70	1	2	1	1	1	2	2	10	1	1	1	3	3	1	10	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	11	34
71	1	1	1	1	1	1	1	7	2	2	3	1	1	1	10	1	1	2	4	3	1	1	1	1	1	3	1	12	33
72	1	2	1	2	1	1	1	9	3	1	1	2	3	1	11	2	3	1	6	1	2	1	1	1	2	1	1	10	36
73	2	1	2	1	1	1	1	9	1	1	3	1	1	3	10	3	1	2	6	3	1	3	2	2	1	2	2	16	41
74	1	1	1	1	2	1	2	9	2	1	1	2	1	3	10	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	10	32
75	1	1	2	1	1	2	1	9	1	1	2	1	2	1	8	1	2	3	6	2	2	2	2	1	3	1	1	14	37
76	2	2	1	2	2	1	1	11	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	10	32
77	1	1	2	1	1	2	1	9	1	3	2	3	1	1	11	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	3	12	35
78	1	2	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	4	1	1	1	2	1	1	2	2	11	30
79	1	1	3	1	3	1	1	11	3	2	2	3	1	2	13	1	1	2	4	2	3	1	1	2	1	1	1	12	40
80	1	2	2	1	1	3	2	12	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	9	31
81	1	1	2	2	2	1	1	10	3	1	3	2	2	2	13	1	1	2	4	1	1	1	2	2	2	3	2	14	41
82	3	2	1	2	1	2	2	13	1	1	1	2	1	1	7	1	2	3	6	1	2	2	1	1	1	2	1	11	37
83	1	1	1	1	1	1	1	7	2	2	3	1	1	1	10	1	2	1	4	3	1	2	2	1	1	2	2	14	35
84	2	2	1	1	1	1	1	9	2	1	1	3	1	2	10	1	1	2	4	1	2	2	1	3	1	2	3	15	38
85	1	1	1	2	2	2	1	10	2	1	1	3	2	2	11	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	2	14	38
86	2	1	2	1	2	2	1	11	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	2	12	33
87	1	1	1	1	1	2	1	8	1	2	1	2	1	3	10	1	3	2	6	1	1	1	1	3	1	2	2	12	36
88	1	1	1	1	2	1	1	8	2	1	1	2	2	3	11	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	10	32
89	2	1	2	2	2	1	1	11	2	2	1	1	2	3	11	2	1	1	4	1	1	1	1	2	2	3	3	14	40
90	2	2	1	3	1	3	1	13	1	1	1	3	2	1	9	1	1	1	3	1	2	1	2	3	1	1	1	12	37
91	1	2	2	3	1	2	2	13	1	1	1	2	1	1	7	1	2	3	6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	34
92	1	1	1	1	1	1	1	7	2	2	1	2	1	1	9	1	2	1	4	1	2	1	2	2	1	1	2	12	32
93	1	1	2	1	1	3	1	10	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	1	1	10	31

DESEMPEÑO LABORAL

N°	Competencias cognitivas								DY1	Competencias de capacidad técnica									DY2	Competencias actitudinales y sociales				DY3	DGY
	01	02	03	04	05	06	07	08		09	10	11	12	13	14	15	16	17		18	19	20	21		
01	1	1	1	1	2	2	1	1	10	1	1	1	1	2	1	1	2	1	11	2	2	1	2	7	28
02	1	1	2	2	1	1	1	1	10	1	1	2	2	1	1	2	1	1	12	1	1	2	1	5	27
03	1	3	1	2	2	1	1	2	13	1	3	1	2	2	1	1	1	1	13	1	2	1	2	6	32
04	2	1	2	2	1	3	2	1	14	2	1	2	2	1	1	2	1	2	14	1	1	3	1	6	34
05	1	1	2	1	1	1	1	1	9	1	1	2	1	1	2	1	2	1	12	1	2	2	1	6	27
06	1	2	1	1	1	2	2	2	12	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	2	2	6	28
07	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10	3	2	1	2	8	26
08	1	2	1	2	1	1	1	1	10	1	2	1	2	1	2	2	1	2	14	1	1	1	1	4	28
09	2	1	2	1	1	1	1	2	11	2	1	2	1	1	1	1	2	1	12	2	2	1	1	6	29
10	1	1	1	1	2	1	2	1	10	1	1	1	1	2	1	2	1	2	12	1	1	1	1	4	26
11	1	1	2	1	1	2	2	1	11	1	1	2	1	1	1	1	3	1	12	2	1	2	1	6	29
12	2	2	1	2	2	1	1	3	14	2	2	1	2	2	1	2	2	1	15	1	1	1	1	4	33
13	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	1	2	1	1	1	1	2	2	12	1	1	1	2	5	31
14	1	2	1	1	1	1	2	1	10	1	2	1	2	1	3	2	1	2	15	2	1	2	2	7	32
15	1	1	2	2	1	1	1	2	11	1	1	3	1	3	1	1	1	1	13	2	2	1	1	6	30
16	2	2	1	1	1	1	1	1	10	1	2	2	1	1	2	2	1	1	13	1	2	2	1	6	29
17	1	1	1	1	1	1	3	2	11	1	1	2	2	2	1	1	1	1	12	2	2	1	3	8	31
18	1	1	2	3	1	1	1	1	11	3	2	1	2	1	2	1	2	1	15	2	1	1	1	5	31
19	1	2	1	1	3	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	2	5	25
20	3	3	1	1	1	1	2	3	15	2	2	1	1	2	1	1	1	2	13	1	1	1	1	4	32
21	1	1	2	2	1	2	1	1	11	1	1	1	1	1	2	1	2	2	12	1	2	1	1	5	28
22	2	2	1	1	1	1	1	1	10	2	1	2	1	1	2	2	1	1	13	2	1	1	1	5	28
23	1	1	1	1	2	2	1	1	10	1	1	1	1	2	1	2	2	1	12	1	1	2	1	5	27
24	3	2	3	2	1	3	1	2	17	1	1	1	2	1	2	2	1	3	14	2	1	1	2	6	37
25	1	1	2	1	1	1	1	1	9	2	1	2	2	1	2	1	1	1	13	1	2	2	1	6	28
26	2	3	1	1	2	1	1	1	12	2	2	1	1	2	1	1	1	2	13	1	2	1	3	7	32
27	1	1	2	1	1	1	1	1	9	1	2	2	1	1	1	1	1	1	11	1	1	2	1	5	25
28	1	2	1	3	1	1	1	2	12	1	1	1	2	2	1	2	1	1	12	2	2	1	1	6	30

29	2	1	2	1	2	1	1	2	12	1	1	2	3	1	2	1	1	1	13	1	1	2	1	5	30
30	1	3	1	1	1	1	3	1	12	1	2	1	1	1	1	2	1	11	1	1	1	2	5	28	
31	1	1	1	3	2	3	1	2	14	3	3	1	2	1	2	1	2	16	1	2	1	1	5	35	
32	3	1	3	1	1	1	1	1	12	1	1	2	1	2	1	2	2	13	2	1	2	2	7	32	
33	2	2	1	2	1	2	1	1	12	2	2	1	2	1	1	2	1	15	1	2	1	1	5	32	
34	1	1	2	1	2	1	1	3	12	1	1	1	1	2	1	1	1	10	2	1	2	1	6	28	
35	2	1	1	1	3	1	1	1	11	3	2	3	3	1	2	2	1	18	1	3	1	3	8	37	
36	1	1	1	3	1	1	1	1	10	1	1	2	1	1	1	1	1	10	2	2	1	1	6	26	
37	2	3	1	1	2	1	3	2	15	2	3	1	2	1	2	1	2	16	1	2	2	2	7	38	
38	1	1	2	1	1	1	1	1	9	1	1	2	1	2	1	1	1	11	2	1	2	1	6	26	
39	1	1	1	2	2	1	1	1	10	1	2	1	3	1	1	2	1	14	1	1	2	1	5	29	
40	3	2	2	1	1	1	1	2	13	2	1	2	1	2	1	1	1	12	2	1	1	2	6	31	
41	1	1	1	1	1	1	1	3	10	1	3	1	1	1	2	2	1	14	1	1	2	1	5	29	
42	2	1	1	2	3	1	1	1	12	1	1	1	3	2	1	1	1	12	1	2	1	1	5	29	
43	1	1	2	1	1	3	1	1	11	3	1	3	1	1	2	1	3	17	1	1	1	2	5	33	
44	1	3	3	1	2	1	1	2	14	2	2	1	2	3	1	3	1	16	1	1	2	1	5	35	
45	1	1	1	2	2	1	2	1	11	1	1	2	1	2	1	1	2	13	1	2	2	1	6	30	
46	2	2	2	1	1	1	1	1	11	2	1	1	1	2	2	2	1	13	2	1	1	2	6	30	
47	1	1	1	1	1	2	2	1	10	1	1	1	3	1	2	1	2	13	2	2	1	1	6	29	
48	2	3	2	3	2	1	3	1	17	2	3	1	1	1	1	1	1	12	1	1	2	2	6	35	
49	1	1	1	2	1	1	1	1	9	1	1	2	1	1	1	2	1	11	1	2	3	1	7	27	
50	1	2	1	2	2	1	1	2	12	1	1	1	2	1	1	1	2	11	2	1	1	1	5	28	
51	2	1	3	1	1	1	3	1	13	3	2	2	1	2	1	1	2	16	3	1	2	1	7	36	
52	3	2	1	2	1	1	1	3	14	1	1	1	1	1	1	2	1	11	1	2	1	2	6	31	
53	1	1	3	1	3	2	1	1	13	2	1	1	2	1	2	1	2	14	2	1	2	1	6	33	
54	2	2	1	1	1	1	2	1	11	1	1	2	1	2	2	1	2	13	1	1	1	2	5	29	
55	1	1	3	1	1	1	1	2	11	1	3	3	1	1	1	2	1	14	2	3	3	1	9	34	
56	3	1	1	2	1	3	2	1	14	1	1	1	2	2	1	1	1	11	1	2	1	1	5	30	
57	1	2	1	1	1	1	1	1	9	2	2	2	1	1	1	1	2	15	3	1	2	1	7	31	
58	1	1	2	2	1	1	1	2	11	1	1	1	1	1	2	1	1	10	1	2	1	2	6	27	
59	2	2	1	1	1	1	2	1	11	2	3	2	3	2	1	2	2	18	2	1	3	1	7	36	
60	1	1	1	2	1	1	1	1	9	2	1	2	1	1	2	1	1	13	2	2	1	2	7	29	
61	1	1	2	1	2	2	1	1	11	1	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	25	
62	1	2	1	2	1	1	1	1	10	2	3	3	1	2	1	2	3	18	1	1	2	2	6	34	

63	3	3	1	1	1	1	1	1	12	1	2	1	1	1	2	1	1	2	12	3	2	1	3	9	33
64	1	1	2	1	2	3	1	1	12	3	1	2	1	2	3	1	2	1	16	2	1	1	1	5	33
65	2	2	1	2	1	1	3	1	13	1	2	1	2	1	1	2	2	1	13	2	2	1	1	6	32
66	1	1	1	3	1	1	1	1	10	2	1	3	1	1	2	1	1	3	15	1	1	1	3	6	31
67	3	2	3	1	2	2	1	2	16	1	2	1	2	1	1	1	1	1	11	2	1	1	1	5	32
68	2	1	2	1	1	1	1	1	10	3	1	1	1	2	2	3	2	2	17	1	3	2	1	7	34
69	1	1	2	1	1	1	1	2	10	1	1	3	2	1	1	2	1	3	15	1	1	2	2	6	31
70	1	2	1	1	2	1	1	1	10	1	3	1	1	1	3	1	2	1	14	1	1	2	2	6	30
71	1	1	2	1	2	1	1	1	10	2	1	2	1	1	1	1	2	2	13	2	1	3	2	8	31
72	1	2	1	3	1	2	1	2	13	1	3	1	3	2	1	2	3	1	17	1	1	2	1	5	35
73	2	1	2	1	2	1	2	1	12	2	1	1	1	1	2	1	2	2	13	2	1	1	1	5	30
74	1	1	1	3	1	1	3	1	12	1	1	2	2	1	1	2	1	2	13	1	1	1	2	5	30
75	1	1	2	1	2	3	1	2	13	1	1	2	1	1	2	1	2	2	13	2	1	1	1	5	31
76	2	2	1	3	1	2	2	1	14	2	2	1	1	1	1	1	1	1	11	1	2	2	1	6	31
77	1	1	1	1	1	2	2	1	10	1	1	1	1	1	1	1	2	2	11	1	3	1	1	6	27
78	1	2	1	2	2	1	2	3	14	2	2	1	2	1	2	2	1	2	15	2	1	2	1	6	35
79	1	1	3	1	1	2	1	2	12	1	1	2	1	1	1	1	2	1	11	1	1	1	2	5	28
80	1	2	2	1	2	1	1	2	12	1	1	1	1	2	1	2	1	2	12	1	3	2	1	7	31
81	1	1	2	2	1	2	2	1	12	2	1	2	1	1	1	1	3	1	13	3	1	1	1	6	31
82	3	2	1	2	1	1	1	2	13	3	2	1	2	2	1	2	2	1	16	1	2	1	1	5	34
83	1	1	1	1	1	2	2	1	10	1	1	2	1	1	1	2	2	2	13	3	1	3	2	9	32
84	2	2	1	1	2	1	1	2	12	2	2	1	2	1	3	2	1	2	16	1	1	1	2	5	33
85	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	3	1	3	1	1	1	1	13	1	2	2	1	6	27
86	2	1	2	1	1	2	1	2	12	2	2	2	1	1	2	2	1	1	14	1	2	1	1	5	31
87	1	1	1	1	2	1	2	1	10	1	1	2	2	2	1	1	2	1	13	1	3	1	1	6	29
88	1	1	1	2	1	2	1	1	10	3	2	1	2	1	2	1	2	1	15	1	1	2	1	5	30
89	2	1	2	2	1	2	2	1	13	2	1	1	1	1	1	1	2	1	11	2	2	2	1	7	31
90	2	2	1	1	2	1	1	3	13	3	2	1	1	2	1	1	1	2	14	2	1	1	1	5	32
91	1	2	2	1	1	1	2	2	12	2	1	1	1	1	2	1	2	2	13	1	1	1	3	6	31
92	1	1	1	2	2	1	1	1	10	1	1	2	1	1	2	2	2	1	13	1	1	1	3	6	29
93	1	1	2	3	1	2	1	3	14	1	1	2	1	2	2	1	3	1	14	1	2	1	1	5	33