



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

“DESEMPEÑO LABORAL Y CALIDAD DE VIDA
PROFESIONAL DE LA ENFERMERA EN LA CLÍNICA
INTERNACIONAL, SEDE LIMA - 2021”

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y
ENFERMERÍA

Presentado por:

AUTOR: DIANA CECILIA SOTO TAPIA

ASESOR: FERNÁNDEZ RENGIFO, WERTHER FERNANDO

CODIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

Lima – Perú

“Desempeño laboral y calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica
Internacional, Sede Lima - 2021”

Dedicatoria

A mi esposo, hijo y hermanos
por el apoyo permanente en mi
desarrollo profesional.

Agradecimiento

A los miembros del jurado por su criterio objetivo en la evaluación
y a mi asesor por las sugerencias recibidas
para el mejoramiento de este trabajo.

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	v
Resumen	viii
Abstract	ix
1. EL PROBLEMA.....	10
1.1. Planteamiento del problema.....	10
1.2. Formulación del Problema.....	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación de la investigación.....	15
1.4.1. Teórica.....	15
1.4.2. Metodológica	16
1.4.3. Práctica	16
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	17
1.5.1. Temporal.....	17
1.5.2. Espacial.....	17

1.5.3. Recursos.....	17
2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes	18
2.2. Bases teóricas	25
2.2.1. Desempeño Laboral.....	25
2.2.2. Dimensiones del Desempeño Laboral.....	26
2.2.3. Calidad de Vida Profesional	28
2.2.4. Dimensiones de la calidad de vida profesional.....	28
2.3. Formulación de hipótesis	29
2.3.1. Hipótesis general.....	29
2.3.2. Hipótesis específicas	30
3. METODOLOGÍA.....	31
3.1. Método de la investigación	31
3.2. Enfoque de la investigación	31
3.3. Tipo de investigación.....	31
3.4. Diseño de la investigación	32
3.5. Población, muestra y muestreo.....	32
3.6. Variables y operacionalización	33
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.7.1. Técnica	35
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	35
3.7.3. Validación.....	36

3.7.4. Confiabilidad	37
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	38
3.9. Aspectos éticos	38
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	39
4.1. Cronograma de actividades.....	39
4.2. Presupuesto	39
5. REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	48
Anexo 1. Matriz de consistencia	49
Anexo 2. Instrumentos.....	50
Anexo 3. Consentimiento informado	53

Resumen

Introducción: medir el desempeño laboral de las enfermeras en el sistema de salud siempre ha significado un reto, más aún en tiempos de crisis, las implicancias de este fenómeno llegan a comprometer la calidad de vida profesional; de esa forma, gran parte del funcionamiento depende de la interacción de estos factores. **Objetivo:** Determinar como el desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica Internacional, Sede Lima - 2021. **Métodos:** el estudio será observacional, descriptivo, correlacional y transversal. De forma intencional se tomará una muestra censal de 42 enfermeras asistenciales que trabajan en la Unidad de Medicina Preventiva del Programa de Crónicos “CUIDATE” de la Clínica Internacional. Los instrumentos que se usaran para medir las variables serán el Cuestionario de Desempeño Laboral (CDL) creado por López Marticorena y la escala de Calidad de Vida Profesional: Satisfacción por compasión y fatiga Versión 4 (PROFESSIONAL QUALITY OF LIFE, ProQOL) de Hudnall Stamm, Los datos recolectados serán procesados con la prueba de chi cuadrado y el coeficiente de correlación de Spearman y se presentarán para su discusión a fin de establecer acciones de mejora tendientes a garantizar un servicio de calidad al usuario.

Palabras claves: Desempeño laboral, Calidad de Vida Profesional, Gestión de la Calidad, Organizaciones, Investigación sobre Servicios de Salud, Enfermería (DeCS).

Abstract

Introduction: Measuring the work performance of nurses in the health system has always been a challenge, even more so in times of crisis, the implications of this phenomenon come to compromise the quality of professional life; in such a way that much of the performance depends on the interaction of these factors. **Objective:** To determine how work performance is related to the quality of professional life of nurses at the International Clinic, Lima - 2021. **Methods:** The study will be observational, descriptive, correlational and cross-sectional. A census sample of 42 nurses working in the Preventive Medicine Unit of the Chronic Care Program "CUIDATE" of the International Clinic will be taken intentionally. The instruments used to measure the variables will be the Work Performance Questionnaire (CDL) created by López Marticorena and the Professional Quality of Life Scale: Compassion and Fatigue Satisfaction Version 4 (PROFESSIONAL QUALITY OF LIFE, ProQOL) by Hudnall Stamm. The data collected will be processed with the chi-square test and Spearman's correlation coefficient and will be presented for discussion in order to establish improvement actions aimed at guaranteeing quality service to the user.

Key words: Work performance, Quality of Professional Life, Quality Management, Organizations, Health Services Research, Nursing (MeSH).

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Alrededor del mundo, el profesional de enfermería es la más grande fuerza laboral en el sistema de salud; personifican a un poco más del cincuenta por ciento del total, y, sin embargo, su escasez complica la meta global de alcanzar la salud para todos. Situación que ya advertía la OMS, y es que, más allá de la pandemia el déficit de enfermeras involucra una intacta e ingente inquietud del sector: sin enfermería, no hay cuidado; como tal, se tiene que presionar y cargar a este personal gran parte del peso de la atención de la pandemia, lo cual traerá consigo una serie de implicancias para este grupo ocupacional (1).

Las enfermeras, a menudo se enfrentan a muchas situaciones estresantes en la vida diaria, incluidos los desafíos de la vida personal y familiar, la naturaleza del trabajo mismo que requiere permanecer mucho tiempo en él y estar permanentemente concentrado, el compromiso con la atención y el cuidado del paciente y el trato humano con pacientes que necesitan ayuda terapéutica y soporte emocional son elementos intangibles que sin lugar a duda afectan su desempeño laboral y repercuten en su calidad de vida profesional (2).

La situación actual exigió al sistema de salud a implementar políticas y estrategias de atención totalmente atípicas, que obligó a las enfermeras a enfrentar muchas cuestiones profesionales, éticas y filosóficas difíciles, desde las que afectan directamente a su vida personal hasta las que afectan su desempeño laboral. La falta de preparación de los hospitales y los sistemas de salud para el cuidado de los sufridos por COVID19 ha asustado a muchas enfermeras, y más del 80% ha informado de temores de ir a trabajar y el 43% indica que hizo un cuadro de estrés que alteró su calidad de vida profesional (3).

La exposición prolongada a factores estresantes como los que se vive actualmente por la pandemia, y, especialmente, si se combina con estrategias de afrontamiento ineficaces, puede afectar significativamente el desempeño laboral y la calidad de vida profesional de los enfermeros, provocando malestar cognitivo y emocional, ansiedad, trastornos del estado de ánimo y, finalmente, agotamiento y despersonalización en el arte del cuidado a la persona sana y enferma (4).

Las enfermeras no solo son proveedores de atención médica sino también de cuidados compasivos, con el objetivo de apoyar a los pacientes con empatía de acuerdo con sus necesidades físicas, mentales, emocionales y espirituales críticas. Pero, esto trae consigo una disminución de su bienestar psicológico, como el aumento de la ansiedad, la depresión y el estrés postraumático. Estos desafíos afectan negativamente el bienestar de las enfermeras, reducen la calidad de su vida profesional y puede afectar seriamente su desempeño laboral (5).

Según los estudios, el aumento de la carga de trabajo y la escasez del recurso humano se han mencionado como los factores limitantes más importantes para controlar la propagación de enfermedades infecciosas. La fuerza laboral limitada y el aumento del número de pacientes han aumentado significativamente la carga de trabajo de cada enfermera en la crisis de COVID-19 y estos factores pueden ser perjudiciales para la salud física y mental de las enfermeras (6).

En los hospitales, el personal de enfermería está en primera línea brindando atención en estrecha proximidad física a los pacientes con COVID-19 y tenía un riesgo directo de exposición al virus. Las enfermeras trabajaban largas horas en condiciones extremadamente

dinámicas, tenían una gran carga de trabajo y tenían el temor de infectarse y transmitir el virus a familiares y amigos. Independientemente de cualquier tipo de recursos proporcionados, muchas enfermeras comentaron que estaban experimentando suministros insuficientes de EPPs durante la pandemia (7).

Las actuales características de la práctica, como las largas jornadas laborales, la alta carga emocional, el estigma de las infecciones, la falta de apoyo adecuado en el entorno laboral y familiar pueden jugar un rol trascendental para contribuir a la experiencia de estrés de las enfermeras. Una fuerte obligación percibida de continuar y la renuencia a buscar ayuda también son factores responsables de alterar el equilibrio emocional. Las derivaciones develan que después de la sobrecarga de trabajo ejercitada en la pandemia, se informan de síntomas psicológicos, fatiga por compasión y estrés postraumático (8).

Una enfermera que experimenta fatiga por compasión desarrolla sentimientos negativos que desafían su capacidad para creer que los esfuerzos que ponen en el trabajo están marcando una diferencia. Las tasas crecientes de estrés traumático secundario y agotamiento entre las enfermeras indican una crisis en la atención médica. Hay una escasez de evidencia con respecto a intervenciones efectivas para mejorar el bienestar y la capacidad de recuperación de las enfermeras para hacer frente a los retos de su vida diaria tanto laboral como personal (9).

La emergencia sanitaria actual, agrava y aumenta la exposición de los profesionales de enfermería a una alta carga y condiciones de trabajo adversas que promueven el desarrollo del síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal). El agotamiento tiene un impacto negativo en la salud, la calidad de

vida y el estado económico de las personas. Además, el agotamiento disminuye el cumplimiento y el desempeño laboral, reduce la calidad de la atención e influye en la prevalencia de negligencia médica, complicaciones y/o eventos adversos (10).

El desempeño laboral en enfermería se ha definido como un conjunto de actividades, acciones o conductas propias de la profesión que son realizadas por las enfermeras y dirigidas a la recuperación y bienestar de los pacientes asignados a su cuidado. El objetivo principal es satisfacer las necesidades y expectativas de los pacientes a través de este conjunto de actividades. Sin embargo, se sabe poco sobre la interrelación que existe de la calidad de vida del profesional con el desempeño laboral en la profesión de enfermería (11).

La Clínica Internacional es una IPRESS que brinda servicio de salud siendo los usuarios pacientes con seguros privados y/o particulares. Instruye sus acciones el 29 de mayo de 1959 por decisión de la Compañía Internacional de Seguros. Su atención está enfocada en cuatro pilares institucionales: expansión, eficiencia, equipo, excelencia. La Institución cuenta con 2 acreditaciones internacionales ante la Joint Comission Internacional (JCI). Se está en proceso la preparación para la 3ra acreditación en el 2022 (12).

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica Internacional, Sede Lima - 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo la dimensión desempeño de la tarea del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica Internacional, Sede Lima - 2021?

- ¿Cómo la dimensión desempeño contextual del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica Internacional, Sede Lima - 2021?

- ¿Cómo la dimensión desempeño adaptativo del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica Internacional, Sede Lima - 2021?

- ¿Cómo la dimensión desempeño proactivo del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica Internacional, Sede Lima - 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar como el desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica Internacional, Sede Lima - 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar como la dimensión desempeño de la tarea del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera.
- Identificar como la dimensión desempeño contextual del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera.
- Identificar como la dimensión desempeño adaptativo del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera.
- Identificar como la dimensión desempeño proactivo del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La enfermera vive expresiones emocionales de personas traumatizadas, enfermas o en estado terminal, aunado a la excesiva carga de trabajo y el deficiente funcionamiento de nuestro sistema de salud ocasiona un proceso progresivo de cansancio emocional y fatiga que deteriora su calidad de vida profesional y desempeño laboral con implicaciones negativas en la satisfacción y la calidad de la atención (13).

La institución en donde se va a desarrollar la investigación, no se han estudiado antes estos fenómenos. Por ello el presente estudio busca llenar ese vacío existente, ya que puede proporcionar la base para el desarrollo de programas e intervenciones en el lugar de trabajo

para ayudar a las enfermeras a lidiar con su desempeño laboral de manera más efectiva y mejorar su calidad de vida profesional. Para ello, se utilizará dos poderosos instrumentos para medir estas variables como son los instrumentos PRO.

1.4.2. Metodológica

La investigación es aplicada y se realizará teniendo en cuenta los fundamentos del método científico que garantizará obtener resultados válidos y confiables para mejorar el accionar de los especialistas de enfermería inmersos en la gestión de los servicios de enfermería. Para lo cual, se utilizará evidencia de otros estudios que pueden ser analizados y comparados con el conocimiento teórico para explicar los resultados.

Además, este estudio alimenta la línea específica de investigación en enfermedades y factores de riesgo ocupacional, enfocándonos en la importancia de mantener la salud mental y el recurso humano, a través de los hallazgos se podrá evidenciar que es poco abordado en nuestro país. En esta investigación se aplicará el rigor científico, lo cual nos permitirá generar un aporte significativo a futuros estudios sobre esta línea de investigación interesante y prioritaria para el país.

1.4.3. Práctica

En cuanto al valor práctico, esta evaluación permitirá a las autoridades de salud y hospitalarias, conocer la valoración de estos fenómenos laborales y psicológicos siendo una herramienta útil para identificar grupos en riesgo y allanar el camino para implementar estrategias para optimizar el desempeño y la calidad de vida del profesional enfermero y prevenir la incapacidad laboral en grupos de alto riesgo, ya que ellos son la columna vertebral de toda institución de salud.

Por el otro lado, al conocer de cerca estos fenómenos, nos permitirá implementar estrategias y tomar acciones inmediatas tendientes a ofrecer y garantizar un mejor servicio en este proceso constante de mejora continua para alcanzar un sistema de calidad que asegure un trato digno y humanizado al paciente.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Esta iniciativa de proyecto investigativo se ejecutará en el lapso comprendido en diciembre de 2021.

1.5.2. Espacial

Los objetivos de la investigación están ligados al progreso de la práctica de la gestión hospitalaria en la Clínica Internacional Sede Lima Metropolitana.

1.5.3. Recursos

Se hará uso de fichas de encuesta y tecnologías de la informática y comunicación. Para ello, el investigador asumirá el financiamiento completo del presente trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Ruiz-Fernández et al. (14) en su investigación realizada en EE. UU. el 2020 cuyo propósito fue “analizar la calidad de vida profesional de enfermeras y su relación con variables sociodemográficas y el contexto del desempeño laboral”. Se calculó la calidad de vida profesional con el ProQOL v. IV, así como algunas variables sociodemográficas y desempeño laboral. Resultados: Los niveles de fatiga por compasión y agotamiento fueron dominantes. El nivel de satisfacción por compasión se colocó debajo de la media estimada. El estado civil, el entorno sanitario, la zona donde se ubica el centro y el turno de trabajo son variables asociadas al desempeño laboral. De acuerdo con el modelo de regresión lineal múltiple, los factores predictores de la aparición de la mala calidad de vida profesional fueron estar casado, ocuparse en atención primaria, en plazas urbanas y trabajar en turnos continuos de mañana / tarde / noche (14).

Maila et al. (15) en Sudáfrica el 2020 en su indagación cuya finalidad fue “investigar la calidad de vida profesional en las enfermeras de unidades de observación psiquiátrica”. Método: Se realizó un diseño de encuesta descriptiva cuantitativa utilizando el cuestionario Professional Quality of Life (ProQoL) con una muestra integral de 175 enfermeras. El ProQoL tiene dos escalas, a saber, la satisfacción por compasión y la fatiga por compasión. La fatiga por compasión incluye dos subescalas, agotamiento y estrés traumático secundario. Resultados: los encuestados informaron de satisfacción por compasión moderada. Las

enfermeras especialistas en psiquiatría y las enfermeras registradas informaron una menor satisfacción por la compasión que las enfermeras inscritas y los asistentes de enfermería. Esto vino con niveles moderados de agotamiento y altos niveles de estrés traumático secundario, con enfermeras inscritas y asistentes de enfermería inscritas que informaron niveles más bajos que los otros grupos profesionales. Conclusión: las enfermeras especialistas en psiquiatría y las enfermeras registradas experimentaron un mayor desgaste y estrés traumático secundario y una menor satisfacción por la compasión que las categorías inferiores de enfermeras (15).

Altınışık et al. (16), en su investigación del 2019 que tuvo por propósito “determinar la calidad de vida profesional por el efecto de la fatiga por compasión en enfermeras coordinadoras de trasplantes de órganos y revelar su relación con el desempeño y la resistencia psicológica”. Materiales y métodos. Este estudio descriptivo se llevó a cabo entre noviembre de 2017 y marzo de 2018 entre los coordinadores de trasplantes de órganos que trabajaban en Turquía. Se usó la Escala de Compasión de 24 ítems desarrollada por Pommier, la Escala de Calidad de Vida Profesional (ProQOL) desarrollada por Stamm y la Escala de Desempeño y Resistencia Psicológica desarrollada por Fribourg et al. Conclusiones. Estos resultados demuestran que la calidad de vida profesional y el desempeño y resistencia psicológica son determinantes esenciales de la fatiga por compasión entre los coordinadores de trasplantes de órganos. Sugerimos que corregir la calidad de trabajo de los coordinadores de trasplantes de órganos reducirá la fatiga por compasión y aumentará su estabilidad psicológica y desempeño laboral (16).

Ruiz-Fernández et al. (17) en el 2020 desarrolló un artículo transversal con el propósito de “evaluar la calidad de vida profesional por la fatiga por compasión (FC), el

burnout (BO), la satisfacción por compasión (CS) y el estrés percibido en los profesionales sanitarios durante la crisis sanitaria de la enfermedad por coronavirus COVID19 en España”. Métodos: participaron un total de 506 profesionales de salud (médicos y enfermeras) que se encontraban trabajando en los centros de salud durante la pandemia de COVID19. Se usó el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional y el estrés percibido se calculó con la Escala de Estrés Percibido. Resultados: los médicos tuvieron puntuaciones de CF y BO más altas, mientras que las enfermeras tuvieron puntuaciones de CS más altas. Las puntuaciones de estrés percibido fueron similares en ambas ocupaciones. Los profesionales que trabajaban en unidades específicas de COVID-19 y en los servicios de urgencias tenían puntuaciones de CF y BO más altas, mientras que los niveles de CS y el estrés percibido eran similares independientemente del lugar de trabajo (17).

Dyrbye et al. (18), en el 2019 publicó un estudio con la finalidad de “evaluar la relación entre el desempeño laboral, el burnout y el ausentismo en enfermeras”. Métodos: se aplicó una encuesta nacional transversal con instrumentos validados para calcular el agotamiento, el ausentismo y el desempeño laboral. Resultado De las 3098 enfermeras que recibieron la encuesta, respondieron 812 (26,2%). En general, el 35,3% poseía síntomas de agotamiento, el 30,7% poseía síntomas de depresión, el 8,3% había estado ausente 1 o más días en el último mes debido a su estado de salud y el 43,8% tuvo un bajo desempeño laboral en el mes último. Las enfermeras que tenían agotamiento tenían un rendimiento laboral deficiente (referente: alto rendimiento; rendimiento medio, OR 2,68; IC del 95%: 1,82–3,99; desempeño deficiente, OR 5,01, IC del 95%: 3,09–8,14). Después de ajustar por edad, sexo, relación y estado parental, grado académico más alto, entorno de práctica, agotamiento, depresión y satisfacción con la integración entre el trabajo y la vida, las enfermeras que estaban más fatigadas (por cada punto que empeoraba, OR 1,22, IC del 95%: 1,10– 1,37)

tenían más probabilidades de haber tenido ausentismo, mientras que aquellos que trabajaban más horas (por cada hora adicional OR 0,98, IC del 95%: 0,96-1,00) tenían menos probabilidades de haber tenido ausentismo. Los factores asociados de forma independiente con un rendimiento laboral deficiente incluyeron el agotamiento (OR 2,15, IC del 95%: 1,43 a 3,24) y la fatiga (para cada punto de empeoramiento, OR 1,22, IC del 95%: 1,12 a 1,33). 00) tenían menos probabilidades de haber tenido ausentismo. Los factores asociados de forma independiente con un rendimiento laboral deficiente incluyeron el agotamiento (OR 2,15, IC del 95%: 1,43 a 3,24) y la fatiga (para cada punto de empeoramiento, OR 1,22, IC del 95%: 1,12 a 1,33). 00) tenían menos probabilidades de haber tenido absentismo. Los factores asociados de forma independiente con un rendimiento laboral deficiente incluyeron el agotamiento (OR 2,15, IC del 95%: 1,43 a 3,24) y la fatiga (para cada punto de empeoramiento, OR 1,22, IC del 95%: 1,12 a 1,33). Conclusiones Estos hallazgos sugieren que el agotamiento prevalece entre las enfermeras y probablemente afecte el desempeño laboral (18).

Nacionales

Machaca (19) en el 2020 en su tesis cuyo objetivo fue “establecer la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019”; estudio observacional, cuantitativo, correlacional y transversal; la muestra fue de 84 enfermeras. Se usó dos cuestionarios auto aplicados: “Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería” con confiabilidad alfa de Cronbach de 0.8, y, el “Cuestionario de calidad de vida profesional” de confiabilidad alfa de 0.81. Las derivaciones exponen que del 77,38% de enfermeras poseen adecuada calidad de vida en el trabajo, el 39.28 % poseen medianas condiciones laborales, 25 % buenas

condiciones laborales, y 11.90% muy buenas condiciones laborales. Empero, del 3.57% de enfermeras que poseen defectuosa calidad de vida en el trabajo el 2.38% exteriorizan malas condiciones laborales y 1.19% muy malas condiciones laborales. Se finiquitó que existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo asentido por el coeficiente de correlación de Pearson de 0.652 y una significancia de $p = 0.0001^{**}$ (19).

Salazar (20), en su tesis del 2020 que planteó como propósito “analizar la relación entre el desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA en Cajamarca”. Estudio observacional relacional y transversal. Para valorara el desempeño laboral se usó la escala de Núñez, con confiabilidad alfa de 0.88 y para estimar la calidad se usó el Cuestionario Servqual modificado con confiabilidad de 0,95. La muestra censal fue de 189 enfermeros. Las derivaciones mostraron que el 35% de enfermeros poseen un grado de desempeño laboral “Medio Bajo”, el 30% poseen un grado “Medio Alto”, empero, sólo el 18% obtuvo un grado “Alto” y el 17% un grado “Bajo”. El 42% de usuarios sienten un grado de satisfacción “En Proceso”, continuado del 37% que perciben un grado de satisfacción “Aceptable” y el 21% un grado de satisfacción “Por Mejorar” en la calidad de atención (20).

Bazán (21), realizó su tesis en 2019 cuyo propósito fue “comprobar la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Seguro Social de Salud de Nivel III-2, año 2019”. Estudio observacional, transversal y relacional. La muestra fue de 150 enfermeras. Los instrumentos: Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35) y Cuestionario de desempeño laboral de Borman et al. Las resultas sobre la variable calidad de vida poseyó un decisivo dominio para la alternativa “Media” 93%; en las magnitudes apoyo directivo 90%, motivación

intrínseca 79% y cargas de trabajo con un 72%; o sea el grado “Regular” se consiguió los más elevados porcentajes en cada una de las magnitudes. En las conclusiones se enseñó que hubo interacción en medio de las cambiantes calidad de vida y desempeño laboral; esta interacción ha sido directa y con débil grado ($r = 0,204$), mostrando que, a más grande calidad de vida, sube el desempeño laboral; también se enseñó una interacción entre la motivación intrínseca y el manejo gremial; con una interacción directa y de grado moderado ($r = 0,583$), revelando que, a más grande motivación intrínseca, sube el desempeño laboral; existe interacción entre apoyo directivo y el desempeño; con una interacción directa y de grado débil ($r = 0,296$), exteriorizando que a más grande apoyo directivo, sube el desempeño laboral (21).

Herrera (22) en el 2018, en sus tesis que tuvo como objetivo: “comprobar la relación entre calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería”. El tipo de investigación es cuantitativa, deductiva de diseño correlacional. La muestra incluyó a 103 profesionales enfermeros. El instrumento que se utilizó fue un cuestionario. Resultados: Se obtuvo una relación entre las variables mediante el coeficiente de correlación de Pearson, donde se evidenció la asociación entre calidad de vida laboral y el clima laboral con el fenómeno desempeño laboral con un valor de 0.562 figurando una relación moderada con un valor de significancia en el nivel de 0.000; por lo cual, existe una relación directa y significativa entre estas variables, donde se rechazó la hipótesis nula. Conclusión: Existe una relación entre estas tres variables, la prevalencia encontrada fue: calidad de vida laboral nivel de medio, nivel de ambiente laboral desfavorable y desempeño laboral adecuado (22).

López (23) en el 2018 en su tesis que poseyó como propósito “establecer la relación que existe entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del profesional de

enfermería del servicio de centro quirúrgico”. La investigación involucra métodos cuantitativos aplicados con diseño correlacional. La muestra censal incluyó 50 enfermeras del centro de operaciones del Hospital Cayetano Heredia. La técnica esgrimida son las encuestas y el instrumento de recolección de datos son los cuestionarios. Para determinar la efectividad de estas herramientas se utilizó el juicio de expertos y se calculó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el resultado fue 0,85 en el cuestionario de calidad del trabajo y 0,881 en el cuestionario de desempeño laboral. Las derivaciones concluyeron que, según la opinión de los enfermeros del centro quirúrgico, existe una correlación positiva entre la calidad de vida y el desempeño laborales ($\rho = .732$; $p < 0.05$). En base a estos resultados, se puede señalar que cuanto mayor es la calidad de vida laboral, mayor es el desempeño laboral (23).

Alarcón et al. (24), en el 2018, en su tesis cuyo propósito fue “determinar la relación entre Calidad de Vida Profesional y Desempeño Laboral de los enfermeros del Hospital Goyeneche”. Fue una investigación observacional, transversal y correlacional con una muestra censal de 81 enfermeros a quienes se les aplicó el cuestionario “Calidad de vida profesional (CVP-35)” y una escala validada y confiable de Desempeño y competencias profesionales de Enfermería. La pesquisa arrojó que el 44.4% de los enfermeros que tuvo un desempeño laboral competente exhiben un nivel de calidad de vida excelente. Se consuma que la calidad de vida profesional y el nivel de desempeño laboral mostraron relación estadística significativa ($p < 0,05$) (24).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Desempeño Laboral

Teniendo en cuenta la importancia del desempeño laboral, no es de extrañar que otras disciplinas además de la medicina ocupacional se hayan preocupado por definir y medir el concepto. Dentro del trabajo y la psicología organizacional, la definición del constructo del desempeño laboral y el intento de comprender su estructura subyacente ha recibido mucha atención (25).

En esta última disciplina, el desempeño laboral se define generalmente como “comportamientos o acciones que son relevantes para los objetivos de la organización”. Por lo tanto, el desempeño laboral se define en términos de comportamientos o acciones de los empleados, más que en los resultados de estas acciones. Además, el desempeño laboral consiste en conductas que están bajo el control del individuo, excluyendo así las conductas restringidas por el entorno (26).

El desempeño laboral de las enfermeras puede verse como la eficacia de la enfermera en el desempeño de sus funciones y responsabilidades relacionadas con la atención directa al paciente (27).

Hay muchos factores informados por las enfermeras que pueden afectar su desempeño laboral, incluidos los altos niveles de tensión laboral que se han discutido anteriormente, la falta de habilidades y capacitación, retroalimentación inadecuada, mala comunicación y apoyo del supervisor (28).

2.2.2. Dimensiones del Desempeño Laboral

Dimensión 1. Desempeño de la tarea:

Esta dimensión de desempeño se usa para representar el comportamiento del desempeño de las tareas del puesto / rol, estos comportamientos relacionados de forma continua o secundariamente a la producción de servicios o bienes de la institución. Esta dimensión reconoce fundamentalmente al comprendido del trabajo, es decir, la correcta ejecución de tareas y actividades (29). Sus indicadores son los siguientes:

Conductas intra-rol: se emplean operaciones sólidas con aquellas diligencias incluidas en la descripción formal del puesto de trabajo.

Conductas extra-rol: comportamientos que creen que están más allá de los deberes oficiales del puesto de trabajo.

Dimensión 2. Desempeño contextual:

Comportamientos que ayudan a lograr los objetivos organizacionales mejorando el ambiente psicológico y / o social del trabajo. Esta es una dimensión más allá del puesto en sí, porque implica acciones para optimizar el entorno de ejecución de tareas. (Por ejemplo, defender la institución u organización, ayudar a otros, etc) (30). Sus indicadores son los siguientes:

Contexto social: el acto de crear un buen entorno social para el trabajo.

Contexto psicológico: son los estadios emocionales y pueden proporcionar una comunicación interpersonal adecuada para las técnicas organizacionales.

Contexto organizacional: Son las acciones que dirigen el comportamiento al entorno en el que se encuentran la organización antes Son las acciones que dirigen el comportamiento al entorno en el que se antepone la organización.

Dimensión 3. Desempeño Adaptativo:

Responder a aquellos comportamientos que se adapten efectivamente a situaciones versátiles y / o adquieran habilidades para hacer frente a las sucesivas demandas laborales. La discrepancia entre esta dimensión con otras es que resalta operaciones que consienten enfrentar y acomodarse al carácter emprendedor del trabajo de hoy (31). Sus indicadores son los siguientes:

Capacidad de enfrentar cambios: el comportamiento de responder a los cambios en las necesidades laborales, es decir, cuántas personas permanecen en la ruta o destino.

Flexibilidad: comportamientos que son fáciles de romper con el aprendizaje previo y adoptar nuevos comportamientos.

Dimensión 4. Desempeño Proactivo:

Describir los comportamientos positivos o promocionales que se pueden utilizar para pronosticar recientes retos o instruir permutaciones en el entorno. El componente diferenciador de esta dimensión reside en su iniciativa y autodirección, lo que presume esgrimir la decisión personal de cambios en el mecanismo de trabajo (32). Sus indicadores son los siguientes:

Iniciativa: permitir comportamientos para cambiar y redefinir el comportamiento de determinados contenidos, adoptando una actitud proactiva.

Proyección al futuro: predicciones de comportamiento para lograr los objetivos organizacionales.

2.2.3. Calidad de Vida Profesional

La calidad de vida profesional es la que se siente en el trabajo como profesional de ayuda, en la que tienen influencia los aspectos positivos (satisfacción por compasión) y los negativos (fatiga por compasión). La escala de Calidad de Vida Profesional, conocida como ProQOL, es la medida más utilizada de los efectos positivos y negativos de trabajar con personas que han experimentado eventos extremadamente estresantes (33).

2.2.4. Dimensiones de la calidad de vida profesional

Dimensión 1. Satisfacción por compasión:

La satisfacción por compasión son los sentimientos positivos derivados de ayudar a los demás, ya sea por una contribución directa o por el mejoramiento de la sociedad. La satisfacción por compasión (SC) se trata del placer que se obtiene al poder hacer bien su trabajo (34).

La satisfacción por compasión es la alegría de trabajar con personas que necesitan atención. Por ejemplo, la gratitud de las personas que han sido ayudadas, el sentimiento de cumplir con sus deberes, su trabajo es práctico e importante para las personas a las que sirve, su organización, toda la profesión o toda la sociedad. También se relaciona con las buenas relaciones con los compañeros, las buenas condiciones ambientales de trabajo, el reconocimiento profesional, etc. (35).

Dimensión 2. Fatiga Por Compasión

La fatiga por compasión (FC) es el resultado progresivo y acumulativo del contacto prolongado, continuo e intenso con los pacientes, la autoutilización y la exposición al estrés multidimensional que conduce a una incomodidad por compasión que excede los niveles de resistencia de la enfermera. La fatiga por compasión es un estado en el que la energía de la compasión se gasta más allá de la restauración provocando cambios físicos, sociales, emocionales, espirituales e intelectuales marcados de manera progresiva (36).

El concepto de FC se utiliza en la práctica de enfermería como una respuesta negativa a la exposición repetida del sufrimiento de los pacientes. La compasión, la capacidad de empatía, el alto uso de uno mismo y el mantenimiento de la compostura en situaciones estresantes son las razones por las que las enfermeras son excelentes cuidadoras. Estas variables hacen que todas las enfermeras sean vulnerables a la FC cuando no se maneja el estrés y se descuidan los límites profesionales. Las enfermeras no deben restar importancia a sus sentimientos por temor a parecer débiles, ya que el estoicismo constante puede ser una forma de negligencia en el cuidado personal y manejo inadecuado del estrés que puede conducir al desarrollo de la FC (37).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y la calidad de vida profesional de la enfermera.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y la calidad de vida profesional de la enfermera.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la dimensión desempeño de la tarea del desempeño laboral con la calidad de vida profesional de la enfermera.
- Existe relación significativa entre la dimensión desempeño contextual del desempeño laboral con la calidad de vida profesional de la enfermera.
- Existe relación significativa entre dimensión desempeño adaptativo del desempeño laboral con la calidad de vida profesional de la enfermera.
- Existe relación significativa entre la dimensión desempeño proactivo del desempeño laboral con la calidad de vida profesional de la enfermera.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se usará el método hipotético - deductivo. El concepto de método está ligado a la investigación y la complejidad de esta, el método nos permite simplificar esta complejidad y presentarlo mediante elementos significativos de un problema, estructuras conceptuales y explicaciones causales. La importancia de elegir el método correcto consiste en abordar ordenadamente una parte de la realidad y que depende del sujeto cognoscente la utilidad que se pueda conseguir a través de un trabajo de investigación (38).

3.2. Enfoque de la investigación

El proyecto de investigación se realiza mediante el enfoque cuantitativo, este procedimiento es cuidadoso, metódico, empírico a través de los cuales se genera el conocimiento. En esta investigación se usa recojo de datos para demostrar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para formar modelos de conducta, orientarse por el contexto, la situación, los recursos disponibles, sus objetivos y el fenómeno de estudio (39).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de indagación que se desarrollará en el proceso de construcción de esta nueva noción en enfermería es la aplicada, prospectiva y transversal; ya que utilizará métodos, conocimientos y teorías previas para describir e interpretar el fenómeno observado en un solo momento dado (40).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la actual indagación es de tipo observacional y correlacional. Los diseños relacionales poseen como objeto averiguar la dependencia o independencia de las variables. La manera radica en calcular o situar a un grupo de gente, objetos, situaciones, contextos, fenómenos en las variables y proporcionar su descripción para luego ser relacionados a fin de determinar la fuerza, magnitud y dirección de esa asociación (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

Este estudio de investigación tendrá una población y muestra censal de 42 enfermeras asistenciales que laboran en la Unidad de Medicina Preventiva del Programa de Crónicos “CUIDATE” de la Clínica Internacional, que se encuentra ubicado en el distrito de Lima-Cercado con dirección en Av. Inca Garcilaso de la Vega 1420, se encuentra en la jurisdicción de la Dirección de Salud de Institución Privada, de referencia mediante el Seguro RIMAC, que brinda atención de alta complejidad a pacientes diagnosticados con enfermedades crónicas como Diabetes Mellitus Tipo 2 (DBT), Dislipidemia (DLP), Hipertensión (HTA) y Asma Bronquial (ASMA).

Todos los profesionales de enfermería cumplirán con el criterio único de selección de estar dispuesto a participar en la presente investigación.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Desempeño laboral

Definición operacional: Es la eficacia de la enfermera en el desempeño de sus funciones y responsabilidades relacionadas con la atención directa al paciente que se obtiene mediante puntuaciones de tipo ordinal a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo, en base a 20 ítems y con valor final de alto, regular y bajo (33).

Tabla 1. Matriz operacional de la variable 1

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conducta intra-rol. ▪ Conducta extra-rol. 	Categorica Ordinal	<p>Bajo: 20 – 46 puntos</p> <p>Regular: 47 – 73 puntos</p> <p>Alto: 74 – 100 puntos</p>
Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contexto social. ▪ Contexto psicológico. ▪ Contexto organizacional. 		
Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad para enfrentar cambios. ▪ Flexibilidad. 		
Desempeño proactivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciativa. ▪ Proyección al futuro. 		

Variable 2: Calidad de vida profesional

Definición operacional: La calidad de vida profesional de la enfermera se describe como elementos tanto positivo (satisfacción por compasión) como también elementos negativos (Fatiga por compasión). Se medirá utilizando el cuestionario PROQOL IV, el cual posee ítems de tipo Likert con valor final de alto, moderado y bajo (23).

Tabla 2. Matriz operacional de la variable 2

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Satisfacción por compasión (SC)	<ul style="list-style-type: none">▪ Satisfacción por compasión	Categorica	Bajo: 22 o menos puntos Moderado: 23 – 41 puntos
Fatiga por compasión (FC)	<ul style="list-style-type: none">▪ Burnout.▪ Estrés traumático secundario.	Ordinal	Alto: 42 a más puntos

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En este estudio de investigación se utilizará la técnica de la encuesta. Esta es una técnica para la recolección cuantitativa de datos de un fenómeno o realidad problemática. Los investigadores lo utilizan mediante instrumentos denominados cuestionarios, escalas o test cuyos datos serán procesados y analizados estadísticamente (42).

3.7.2. Descripción de instrumentos

1) Instrumento para medir Desempeño Laboral (DL)

Cuestionario de Desempeño Laboral (CDL) que mide los horizontes de desempeño laboral que ven las enfermeras en su entorno laboral. Se utilizará la herramienta creada por López Marticorena (23). El instrumento está conformado por un total de 20 ítems a los cuales los sujetos contestan en 5 niveles en escala de Likert: Siempre [5] Muchas veces [4] A veces [3] Pocas veces [2] Nunca [1] Consta de 4 dimensiones de 5 preguntas: Desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo. Horizontes de exegesis del desempeño laboral:

	Baja	Media	Alta
<i>Desempeño de la tarea</i>	5 – 11	12 – 18	19 – 25
<i>Desempeño contextual</i>	5 – 11	12 – 18	19 – 25
<i>Desempeño adaptativo</i>	5 – 11	12 – 18	19 – 25
<i>Desempeño proactivo</i>	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Desempeño Laboral	20 – 46	47 – 73	74-100

2) Instrumento para medir Calidad de Vida Profesional (CVP)

La escala de Calidad de Vida Profesional: Satisfacción por compasión y fatiga Versión 4 (PROFESSIONAL QUALITY OF LIFE, ProQOL) de Hudnall Stamm (33), consta de 30 preguntas en una escala de tipo Likert de 1 a 5 (1= Nunca; 2= Rara vez; 3= A veces; 4= Frecuentemente y 5= Muy frecuentemente), que se encuentran distribuidos en 3 subescalas de calificación.

- Satisfacción por compasión. Esta subescala, tiene una alta fiabilidad, pues el coeficiente Alfa es de 0.88.
- Síndrome de Burnout. Es considerada en este instrumento como un elemento de la fatiga de compasión), tiene un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.75
- Estrés traumático secundario. Cuenta también con una fiabilidad muy alta, pues tiene un coeficiente α de 0.81.

Este instrumento se encuentra traducido en español hasta la versión 4, y la validación del instrumento se ha realizado a nivel internacional en distintos idiomas.

3.7.3. Validación

1) Validación del Cuestionario Desempeño Laboral

Esta herramienta ha pasado por revisiones con 10 investigadores quienes validaron el instrumento por juicio de expertos; además, mediante la técnica de focus group se ejecutó la validación de la claridad de los enunciados y el coeficiente de V de Aiken fue = 0.89, lo cual indica que el instrumento tiene una excelente validez (23).

2) Validación del Cuestionario Calidad de Vida Profesional

La escala Professional Quality Of Life, ProQOL versión 4, es uno de los instrumentos universales más sólido y potentes para medir este fenómeno. Ha pasado por una serie de adecuaciones culturales en todo el mundo. Para su adecuación al idioma español y validez de contenido y constructo, utilizaron el método de traducción-retrotraducción complementado con grupos de discusión de expertos, obteniendo mediante la prueba de V de Aiken un coeficiente de similitud de 0,98 que cuantificó la excelencia de las preguntas sobre la base del contenido a partir de las valoraciones de diez jueces. Considerando al instrumento válido (36).

3.7.4. Confiabilidad

1) Confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Laboral

El Coeficiente Alfa de Cronbach de fiabilidad es 0.881 lo cual significa que el instrumento tiene fuerte confiabilidad. En consecuencia, se concluye que el cuestionario a utilizar es confiable (23).

2) Confiabilidad del Cuestionario Calidad de Vida Profesional

El instrumento se construyó con la técnica PROQOL con ecuaciones psicométricas estructurales que obtuvieron un valor del alfa de Cronbach= 0,856; esto indica que el instrumento tiene una muy buena confiabilidad (36).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para la presente investigación se llevará a cabo la recolección de datos mediante los instrumentos validados a través de la encuesta, para ello se obtendrá la aprobación del Comité institucional de ética de la Universidad, para posteriormente presentar la carta de presentación y requerimiento de permisión para ejecutar la investigación en la Clínica Internacional Sede Lima. Así mismo, se presentará el consentimiento informado para la realización de las encuestas. Para la recolección de datos se presentará un cronograma, a fin de que la recolección se lleve de forma ordenada y sin afectación del servicio. Los datos recolectados serán digitalizados haciendo uso del programa Microsoft Excel 2019, para ser exportados y tratados para su análisis. Para la prueba de hipótesis de asociación se usará el chi cuadrado y para evaluar la relación de las variables se hará uso de la prueba estadística del coeficiente de correlación de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

El estudio de indagación va a ser enviado para su consideración y calificación al Comité Institucional de Ética de la Universidad Norbert Wiener. Se revisará y cumplirá estrictamente los parámetros bioéticos de la declaración de Helsinki para investigación en seres humanos y del código de ética de la investigación. Cada participante será instruido sobre el propósito de la investigación y deberá dar su consentimiento voluntariamente. Se colocará el número telefónico de contacto del investigador en caso se lo necesite. Se protegerá la identidad de los participantes usando códigos para los instrumentos de valoración, a los cuales solo tendrá acceso el autor del presente estudio.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Nº	Actividades propuestas en el calendario 2021-22	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Producto
1.	Elaboración del proyecto						Proyecto aprobado
2.	Revisión Bibliográfica						Informe de revisión
3.	Presentación al Comité de Ética						Acta de aprobación
4.	Trabajo de campo y captación de información						Informe mensual
5.	Procesamiento, análisis e interpretación de datos						Informe estadístico
6.	Elaboración del informe						Informe final
7.	Sustentación del informe final						Informe aprobado

4.2. Presupuesto

Componente	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Personal docente y estudiantes ad hoc			
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Adquisición de una laptop (Intel Core i7 8565U 1.80 GHz Cache L3 8 MB)	2,500.00	1	2,500.00
Adquisición de impresora multifuncional	749.00	1	749.00
Adquisición de dispositivos USB de 64 GB	80.00	2	160.00
Materiales y útiles de escritorio	200.00	1	200.00
SERVICIOS			
Servicio de desarrollo y soporte de la aplicación y data especializada	2,000.00	1	2,000.00
Servicio de consultoría para el procesamiento y análisis estadístico de datos	2,300.00	1	2,300.00
Servicio de fotocopiado	91.00	1	91.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
TOTAL			8,000.00

5. REFERENCIAS

1. Ocvirk V. El heroísmo de los enfermeros, la primera línea en la lucha contra el coronavirus [Internet]. Sociedad Argentina de Terapia Intensiva. 2020 [cited 2021 Feb 2]. Available from: <https://www.sati.org.ar/index.php/el-heroismo-de-los-enfermeros-la-primera-linea-en-la-lucha-contra-el-coronavirus> .
2. Ni Gusti AE, Tahulending P. Professional Quality of Life as Perceived by New Graduate Nurses. ICGH Conf Proc [Internet]. 2017 [cited 2021 Feb 9]; Available from: <https://knepublishing.com/index.php/Kne-Life/article/view/1389/3187#info> .
3. American Nurse Association. American Nurse Association [Internet]. COVID-19 Resource Center. 2020 [cited 2021 Feb 14]. Available from: <https://www.nursingworld.org/ana/>
4. Franco P, Tesio V, Bertholet J, Gasnier A, Gonzalez del Portillo E, Spalek M, et al. The role of alexithymia and empathy on radiation therapists' professional quality of life. Tech Innov Patient Support Radiat Oncol [Internet]. 2020 Sep 1 [cited 2020 Dec 23];15:29–36. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405632420300160> .
5. Zhang YY, Han WL, Qin W, Yin HX, Zhang CF, Kong C, et al. Extent of compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout in nursing: A meta-analysis. J Nurs Manag [Internet]. 2018 Oct 1 [cited 2020 Dec 23];26(7):810–9. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jonm.12589> .
6. Poortaghi S, Shahmari M, Ghobadi A. Exploring nursing managers' perceptions of nursing workforce management during the outbreak of COVID-19: a content analysis

- study. BMC Nurs [Internet]. 2021 Dec 29;20(1):27. Available from: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-021-00546-x> .
7. Sim MR. The COVID-19 pandemic: major risks to healthcare and other workers on the front line. Occup Env Med [Internet]. 2020;77(5). Available from: <http://oem.bmj.com/> .
 8. Dosil M, Ozamiz-Etxebarria N, Redondo I, Picaza M, Jaureguizar J. Psychological Symptoms in Health Professionals in Spain After the First Wave of the COVID-19 Pandemic. Front Psychol [Internet]. 2020 Dec 18 [cited 2021 Feb 9];11:606121. Available from: /pmc/articles/PMC7775406/.
 9. Grabbe L, Higgins MK, Baird M, Craven PA, San Fratello S. The Community Resiliency Model® to promote nurse well-being. Nurs Outlook [Internet]. 2020 May 1 [cited 2020 Sep 29];68(3):324–36. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0029655419303252> .
 10. Edit C, Mariann TK. Characteristics and prevention of burnout syndrome among nurses. Orv Hetil [Internet]. 2019 Jan 1 [cited 2021 Feb 9];160(1):12–9. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30599782/> .
 11. Sagherian K, Steege LM, Geiger-Brown J, Harrington D. The Nursing Performance Instrument: Exploratory and Confirmatory Factor Analyses in Registered Nurses. J Nurs Res [Internet]. 2017 [cited 2021 Feb 13];0(0). Available from: <https://europepmc.org/article/MED/28708798>
 12. Clínica Internacional. Clínica Internacional Web site. [Online].; 2021 [cited 2021 Octubre 24. Available from: <https://www.clinicainternacional.com.pe/>.

13. Kwak Y, Han Y, Song J seok, Kim J su. Impact of emotional labour and workplace violence on professional quality of life among clinical nurses. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2020 Feb 1 [cited 2021 Feb 3];26(1). Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/ijn.12792> .
14. Ruiz-Fernández MD, Pérez-García E, Ortega-Galán ÁM. Quality of life in nursing professionals: Burnout, fatigue, and compassion satisfaction. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2020 Feb 2 [cited 2020 Dec 23];17(4). Available from: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/4/1253> .
15. Maila S, Martin PD, Chipps J. Professional quality of life amongst nurses in psychiatric observation units. *South African J Psychiatry*. 2020;26:1–7.
16. Altınışık HB, Alan H. Compassion Fatigue, Professional Quality of Life, and Psychological Endurance Among Organ Transplant Coordinators. *Transplant Proc*. 2019 May 1;51(4):1038–43.
17. Ruiz-Fernández MD, Ramos-Pichardo JD, Ibáñez-Masero O, Cabrera-Troya J, Carmona-Rega MI, Ortega-Galán ÁM. Compassion fatigue, burnout, compassion satisfaction and perceived stress in healthcare professionals during the COVID-19 health crisis in Spain. *J Clin Nurs* [Internet]. 2020 [cited 2020 Oct 2]; Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32860287/> .
18. Dyrbye LN, Shanafelt TD, Johnson PO, Johnson LA, Satele D, West CP. A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nurs* [Internet]. 2019 Nov 21 [cited 2021 Feb 3];18(1). Available from: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0382-7>

19. Machaca MDP. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2019. Tesis de Título Profesional de Licenciada en Enfermería. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Escuela Profesional de Enfermería; 2020. Report No.: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13798>.
20. Salazar RDP. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca. Tesis de Maestría en Gerencia de los Servicios de la Salud. Chiclayo: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2019. Report No.: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38022>.
21. Bazán SS. Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud de Nivel III-2, año 2019. Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2019. Report No.: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55505>.
22. Herrera Diaz SD. Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016 [Internet]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [cited 2021 Feb 3]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12937>
23. López Marticorena IMG. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima- 2018 [Internet]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [cited 2021 Jan 31]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27450> .

24. Alarcón YM, Astuñague JV. Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería, Hospital Goyeneche. Arequipa -2017. Tesis de Título Profesional de Enfermería. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Escuela Profesional de Enfermería; 2018. Report No.: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5134>.
25. Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, De Vet HCW, Van Der Beek AJ. Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*. 2014;48(2):229–38.
26. Rotundo M. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *J Appl Psychol*. 2002;87(1):66–80.
27. Abualrub RF. Health Policy and Systems Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses. *J Nurs Scholarsh* [Internet]. 2004 [cited 2021 Feb 13];36(1):73–8. Available from: <https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1547-5069.2004.04016.x>
28. Wazqar DY, Kerr M, Regan S, Orchard C. An integrative review of the influence of job strain and coping on nurses' work performance: Understanding the gaps in oncology nursing research. *Int J Nurs Sci* [Internet]. 2017 Oct 10 [cited 2021 Feb 13];4(4):418–29. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S235201321730114X> .

29. Ramírez Vielma RG. Diseño del Trabajo y Desempeño Laboral Individual [Internet]. [Madrid]: Universidad Autónoma de Madrid; 2013 [cited 2021 Feb 9]. Available from: <http://hdl.handle.net/10486/13039> .
30. Friganović A, Selič P, Ilić B, Sedić B. Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Psychiatr Danub* [Internet]. 2019 [cited 2021 Feb 9];31(1):21–31. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30946714/> .
31. Massip C, Ortiz RM, Llantá MC, Peña M, Infante I. La evaluación de la satisfacción en salud: un reto a la calidad. *Rev Cubana Salud Pública* [Internet]. 2008 Dic [citado 2021 Oct 26]; 34(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662008000400013&lng=es .
32. Hernández-Vásquez A, Rojas-Roque C, Prado-Galbarro FJ, Bendezu-Quispe G. Satisfacción del usuario externo con la atención en establecimientos del Ministerio de Salud de Perú y sus factores asociados. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2019;36(4):620-8. doi: 10.17843/rpmesp.2019.364.4515.
33. Stamm BH, Com B. The Concise ProQOL Manual [Internet]. 2010 [cited 2020 Dec 25]. Available from: <https://proqol.org/uploads/ProQOLManual.pdf> .
34. Jakimowicz S, Perry L, Lewis J. Compassion satisfaction and fatigue: A cross-sectional survey of Australian intensive care nurses. *Aust Crit Care* [Internet]. 2018 Nov 1 [cited 2020 Oct 1];31(6):396–405. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1036731417301637>

35. Martínez González AS. Fatiga por Compasión. Escalas, medidas y mecanismos de prevención [Internet]. Universitat de les Illes Balears; 2014 [cited 2020 Dec 25]. Available from: <http://hdl.handle.net/11201/866>
36. Geoffrion S, Lamothe J, Morizot J, Giguère CÉ. Construct Validity of the Professional Quality of Life (ProQoL) Scale in a Sample of Child Protection Workers. J Trauma Stress [Internet]. 2019 [cited 2020 Dec 28];32(4):566–76. Available from: <https://doi.org/10.1002/jts.22410>
37. Galiana L, Arena F, Oliver A, Sansó N, Benito E. Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, and Burnout in Spain and Brazil: ProQOL Validation and Cross-cultural Diagnosis. J Pain Symptom Manage [Internet]. 2017 Mar 1 [cited 2020 Dec 28];53(3):598–604. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2016.09.014>
38. Tamayo MT y. El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa; 2004. 444 pp.
39. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación. Sexta Edición ed. Interamericana Editores SAdCV, editor. México D.F.: McGraw-Hill Education; 2014.
40. Sanca M. Tipos de investigación científica. Rev. Med. Act. Clin. 2011 Junio; 9(1).
41. Hernández-Aguado I, Gil A, Delgado M y Bolumar F. Manual de epidemiología y salud pública para licenciaturas y diplomaturas en ciencias de la salud. Madrid: Panamericana; 2005.

42. Rainer Ribing M K. Guía para trabajos académicos. Tesis y trabajos de pregrado, maestría y doctorado. Bogotá: Primera edición en Panamericana Editorial Ltda; 2017.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Cómo el desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica Internacional, Sede Lima - 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>- ¿Cómo la dimensión desempeño de la tarea del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica Internacional, Sede Lima - 2021?</p> <p>-¿Cómo la dimensión desempeño contextual del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica Internacional, Sede Lima - 2021?</p> <p>-¿Cómo la dimensión desempeño adaptativo del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica Internacional, Sede Lima - 2021?</p> <p>-¿Cómo la dimensión desempeño proactivo del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica Internacional, Sede Lima - 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar como el desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica Internacional, Sede Lima - 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>. - Identificar como la dimensión desempeño de la tarea del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera.</p> <p>- Identificar como la dimensión desempeño contextual del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera.</p> <p>- Identificar como la dimensión desempeño adaptativo del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera.</p> <p>- Identificar como la dimensión desempeño proactivo del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera.</p>	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y la calidad de vida profesional de la enfermera.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>- Existe relación significativa entre la dimensión desempeño de la tarea del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera.</p> <p>-Existe relación significativa entre la dimensión desempeño contextual del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera.</p> <p>-Existe relación significativa entre dimensión desempeño adaptativo del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera.</p> <p>-Existe relación significativa entre la dimensión desempeño proactivo del desempeño laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de la enfermera.</p>	<p>Variable 1: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Desempeño de la tarea Desempeño contextual Desempeño adaptativo Desempeño proactivo <p>Variable 2: Calidad de Vida Profesional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Satisfacción por compasión Fatiga por compasión 	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación: método hipotético – deductivo. Observacional, descriptivo, relacional y transversal</p> <p>La población y muestra censal será de 42 enfermeras asistenciales que laboran en la Unidad de Medicina Preventiva del Programa de Crónicos “CUIDATE” de la Clínica Internacional</p>

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al desempeño laboral. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando la opción en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones. Contesta según la siguiente escala:

Nunca [1]. Pocas veces [2]. A veces [3]. Muchas veces [4]. Siempre [5]

Nº		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA					
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan					
2	El trabajo asignado lo hago bien					
3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi					
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo					
5	Puedo hacer varias cosas a la vez					
	DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros					
7	Soy responsable con mis funciones					
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros					
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo					
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos					
	DIMENSION 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO					
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo					
12	Doy soluciones creativas a los problemas					
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible					
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías					
15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes					
	DIMENSION 4: DESEMPEÑO PROACTIVO					
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo					
17	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes					
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles					
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución					
20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales					

| ¡Gracias por su participación!

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

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

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

1=Nunca 2=Raramente 3=Algunas veces 4=Con frecuencia 5= Con mucha frecuencia

- _____ 1. Soy feliz.
- _____ 2. Estoy preocupado por las personas a las que cuido.
- _____ 3. Estoy satisfecho/a de poder ayudar a las personas.
- _____ 4. Me siento vinculado/a a otras personas, en mi trabajo.
- _____ 5. Me sobresalto o alarmo por sonidos inesperados.
- _____ 6. Me siento fortalecido/a después de trabajar con las personas a las que he ayudado.
- _____ 7. Me es difícil separar mi vida personal, de mi vida profesional.
- _____ 8. No soy tan productivo/a en el trabajo pues no puedo dormir, cuando las personas a quienes he ayudado viven una experiencia traumática.
- _____ 9. Pienso que podría verme afectado/a por la situación traumática de quienes he ayudado
- _____ 10. Me siento "absorbido" por mi trabajo.
- _____ 11. Debido a mi labor profesional me he sentido al límite sobre diversas situaciones
- _____ 12. Me gusta trabajar ayudando a las personas.
- _____ 13. Me siento deprimido/a por las experiencias traumáticas de las personas a quienes he ayudado.
- _____ 14. Me siento como si experimentara los traumas de alguien, a quien he ayudado.
- _____ 15. Mis creencias (religiosas, espirituales u otras) me apoyan en mi trabajo profesional.
- _____ 16. Me hace feliz cuando soy capaz de mantener al día las técnicas y protocolos del cuidado.

- _____ 17. Soy la persona que siempre he querido ser.
- _____ 18. Mi trabajo me hace sentirme satisfecho/a.
- _____ 19. Me siento agotado/a por la carga laboral.
- _____ 20. Tengo pensamientos de satisfacción y sentimientos positivos acerca de las personas a las que he ayudado.
- _____ 21. Me siento abrumado/a pues mi carga laboral parece interminable.
- _____ 22. Pienso que puedo lograr hacer una diferencia a través de mi trabajo.
- _____ 23. Evito ciertas actividades o situaciones en el trabajo, porque me recuerdan las experiencias aterradoras de las personas a las que he ayudado.
- _____ 24. Me siento orgulloso/a de lo que puedo hacer para ayudar.
- _____ 25. Como resultado de mi labor, tengo pensamientos invasivos y aterradores.
- _____ 26. Me siento frustrado, por cómo funciona el sistema sanitario de mi país.
- _____ 27. Considero que soy un/a buen/a enfermera(o).
- _____ 28. No puedo recordar aspectos importantes de mi trabajo con víctimas de trauma
- _____ 29. Soy una persona empática
- _____ 30. Me siento feliz de la profesión que he elegido

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores : DIANA CECILIA SOTO TAPIA
Título : “Desempeño laboral y calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica Internacional, Sede Lima - 2021”

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Desempeño laboral y calidad de vida profesional de la enfermera en la Clínica Internacional, Sede Lima - 2021”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, *DIANA CECILIA SOTO TAPIA*. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Diana Soto al 980669934 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante
Nombres:
DNI:

Investigador
Nombres: Diana Soto Tapia
DNI: 45120959