



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE
LABORA EN UN HOSPITAL MODULAR COVID-19 DE LIMA
NORTE, 2021”**

TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PRESENTADO POR:

CARLOS ALBERTO MUÑOZ CHAVEZ

ASESORA:

Dra. MARIA HILDA CARDENAS DE FERNANDEZ

LIMA – PERÚ

2022

**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN UN HOSPITAL
MODULAR COVID-19 DE LIMA NORTE, 2021**

Dedicatoria

A DIOS por darme esa fortaleza para seguir adelante.

A mis padres que con mucho cariño y amor le dedico este trabajo, ya que con su ejemplo, esfuerzo y constante sacrificio supieron llevar con paciencia a feliz término mi formación profesional y personal.

Agradecimiento

A nuestra docente Mg. María Hilda cárdenas de Fernández por su invaluable guía y apoyo, que hizo posible la realización de la presente tesis.

Al director del Hospital Modular y a la jefa del departamento de enfermería, por brindarme todas las facilidades para la realización de este estudio.

A las personas que me apoyaron dentro del servicio de hospitalización, los cuales se mantienen en completo anonimato.

Índice general

Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Índice general.....	5
Índice de tablas	8
ANEXOS	9
Resumen.....	10
Abstract.....	11
Introducción.....	12
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	14
1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.2 Formulación del problema.....	14
1.2.1 Problema general.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2 Problemas específicos.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3 Objetivos de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.1 Objetivo general.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.2 Objetivos específicos	¡Error! Marcador no definido.
1.4 Justificación de la investigación	16
1.4.1 Teórica.....	18
1.4.2 Metodológica	18
1.4.3 Practica.....	19
1.5 Limitaciones de la investigación.....	19
1.5.1 Temporal.....	19
1.5.2 Espacial	¡Error! Marcador no definido.
1.5.3 Recursos.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	¡Error! Marcador no definido.

2.1.1 Antecedentes internacionales	¡Error! Marcador no definido.
2.1.2 Antecedentes nacionales	¡Error! Marcador no definido.
2.2 Bases Teóricas	¡Error! Marcador no definido.
2.2.1 Adherencia y no adherencia al tratamiento ..	¡Error! Marcador no definido.
2.2.2 Calidad de vida	¡Error! Marcador no definido.
2.2.3 Dimensiones de calidad de vida	¡Error! Marcador no definido.
2.2.4 Hipertensión arterial	¡Error! Marcador no definido.
2.2.5 Cuidados de enfermería en el paciente hipertenso ..	¡Error! Marcador no definido.
2.2.6 Teoría de Nola Pender	¡Error! Marcador no definido.
2.3 Formulación de hipótesis	¡Error! Marcador no definido.
2.3.1 Hipótesis general	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2 Hipótesis específicas	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO III: METODOLOGÍA	31
3.1 Método de investigación	¡Error! Marcador no definido.
3.2 Enfoque de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
3.3 Tipo de investigación	¡Error! Marcador no definido.
3.4. Diseño de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
3.5. Población	¡Error! Marcador no definido.
3.6. Variables y Operacionalización	¡Error! Marcador no definido.
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.1. Técnica	¡Error! Marcador no definido.
3.7.2. Instrumentos	¡Error! Marcador no definido.
3.7.3. Validación	¡Error! Marcador no definido.
3.7.4 Confiabilidad	¡Error! Marcador no definido.
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.9. Aspectos éticos	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	41
4.1 Resultados	41
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	41

4.1.2. Prueba de hipótesis	46
4.1.3. Discusión de resultados	50
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1 Conclusiones.....	54
5.2 Recomendaciones	54
REFERENCIAS.....	57
Anexos	66
II. INSTRUCCIONES:.....	¡Error! Marcador no definido.

Índice de tablas

Tabla 1. Datos sociodemográficos del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021 (n=93).....	41
Tabla 2. Calidad de vida profesional del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021 (n=93).....	42
Tabla 3. Calidad de vida profesional según sus dimensiones, del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021 (n=93)	43
Tabla 4. Desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021 (n=93).....	44
Tabla 5. Desempeño laboral según sus dimensiones, del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021 (n=93)	45
Tabla 6. Relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021	46
Tabla 7. Relación entre calidad de vida profesional según carga de trabajo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021	47
Tabla 8. Relación entre calidad de vida profesional según apoyo directivo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021	48

Tabla 9. Relación entre calidad de vida profesional según motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 202149

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia **¡Error! Marcador no definido.**
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos 69
Anexo 3. Consentimiento informado..... 72
Anexo 4. Aprobación de comité de ética 74

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021.

Materiales y métodos: La presente investigación es de enfoque cuantitativo, su diseño fue correlacional y transversal. La muestra de los participantes estuvo conformada por 93 enfermeros, la técnica para recolectar datos fue la encuesta. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario CVP-35 y The Job performance.

Resultados: En cuanto al análisis de las hipótesis, en la general se pudo conocer que existe relación significativa entre calidad de vida profesional y desempeño laboral ($p < 0,05$). En cuanto a las específicas, se halló relación significativa entre calidad de vida profesional según la carga de trabajo y desempeño laboral ($p < 0,05$), también se encontró relación significativa entre calidad de vida profesional según el apoyo directivo y desempeño laboral ($p < 0,05$). Finalmente, también se encontró relación significativa entre calidad de vida profesional según la motivación intrínseca y desempeño laboral ($p < 0,05$).

Conclusiones: Según la hipótesis general se encontró relación significativa entre las variables principales calidad de vida profesional y desempeño laboral; según las hipótesis específicas, se encontró relación significativa entre calidad de vida profesional según su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral, finalmente también se encontró relación significativa entre calidad de vida profesional según apoyo directivo y desempeño laboral.

Palabras claves: Calidad de vida profesional; Desempeño laboral (Fuente: DeCS).

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between quality of professional life and job performance of nursing staff who work in a COVID-19 modular hospital in Lima Norte, 2021.

Materials and methods: This research has a quantitative approach, its design was correlational and cross-sectional. The sample of participants was made up of 93 nurses, the technique to collect data was the survey. The instruments applied were the CVP-35 questionnaire and The Job performance.

Results: Regarding the analysis of the hypotheses, in general it was found that there is a significant relationship between quality of professional life and job performance ($p < 0.05$). Regarding the specific ones, a significant relationship was found between quality of professional life according to workload and job performance ($p < 0.05$), a significant relationship was also found between quality of professional life according to managerial support and job performance ($p < 0.05$). Finally, a significant relationship was also found between professional quality of life according to intrinsic motivation and job performance ($p < 0.05$).

Conclusions: According to the general hypothesis, a significant relationship was found between the main variables quality of professional life and work performance; According to the specific hypotheses, a significant relationship was found between quality of professional life according to its workload dimension and work performance, finally a significant

relationship was also found between quality of professional life according to managerial support and job performance.

Keywords: Professional Quality of life; job performance (Source: DeCS).

INTRODUCCIÓN

Una buena calidad de vida profesional es expresión de sensación de bienestar que expresa sobre sus labor es un trabajador. Las capacidades para cumplir con las tareas asignadas y los beneficios obtenidos a cambio del esfuerzo invertido, permitirán al trabajador su pleno desarrollo, mejorando sus condiciones de vida. El enfermero en el día a día enfrenta situaciones de exigencia y de estrés, como el contacto constante con la muerte y el sufrimiento de los pacientes, además de la alta carga de trabajo y realizar jornadas extenuantes. Esta situación si se realiza sin un manejo adecuado y sin un criterio técnico, puede afectar la salud y calidad de vida laboral del enfermero, ello sin duda repercutirá en su productividad y desempeño. Por ello los equipos directivos y de gestión hospitalaria, deben de considerar varios aspectos para poder conducir eficientemente las actividades del servicio y ver de forma integral lo que esto implica. Cuidar al personal enfermero a su cargo es vital, ya que este despliega por lo general una serie de actividades muy diversas en distintos servicios. Se debe velar por su comodidad y confort en su puesto, la dosificación de las actividades y satisfacción con su labor que realiza, solo así se podrá esperar de este un desempeño laboral adecuado.

El estudio presenta 5secciones, que van a contener los diferentes puntos desarrollados en este estudio.

El capítulo 1, está contemplado el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos y la justificación.

En el capítulo II, está contemplado el marco teórico, que comprende los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la formulación de la hipótesis.

El capítulo III, está contemplado la metodología, que a su vez comprende el método de investigación, el enfoque empleado, el tipo de investigación, el diseño de investigación, la población/muestra, las variables y la operacionalización, las técnicas e instrumentos de medición, el procesamiento y análisis de datos y los aspectos éticos.

El capítulo IV, está contemplado los resultados, las pruebas de hipótesis y la discusión de resultados.

En el capítulo V, está contempladas deducciones y sugerencias.

Finalmente, se consigna la bibliografía y los anexos de dicho estudio.

El autor

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La epidemia de la enfermedad COVID-19 ha afectado a casi todos los aspectos económicos, políticos, sociales e incluso militares importantes del mundo, afectando psicológicamente la salud mental de las personas en diferentes niveles de la sociedad (1). Considerando que en todos los países las enfermeras son el mayor recurso humano del sistema de salud (2), están en la primera línea de lucha contra los padecimientos endémicos y la enfermedad COVID-19, y pueden tener una relación cercana con los pacientes, son las primeras en estar expuestas y su salud física y mental está en peligro (3).

Actualmente, las enfermeras comprenden la mayor proporción de la fuerza laboral de la salud, y se espera que el empleo en este campo continúe aumentando en los próximos años (4). Esta especialidad abarca una miríada de funciones, desde la atención primaria y preventiva directa, la educación, el aseguramiento de la calidad y la gestión de casos hasta la atención especializada en una miríada de áreas como la medicina familiar, obstetricia y ginecología, neurología, cirugía, oncología, anestesiología, pediatría y medicina Geriátrica. Las enfermeras también enfrentan muchos desafíos en el lugar de trabajo, incluida la escasez de personal, los bajos salarios, el agotamiento y la sobrecarga de trabajo; como resultado, la tasa de rotación de personal entre enfermeras experimentadas es alta (5)(6).

En consecuencia, estos factores pueden afectar la prestación de cuidados de enfermería de alta calidad y conducir a una baja productividad. Por lo tanto, es fundamental explorar los factores que afectan la satisfacción laboral en el sector de la enfermería, en particular porque las altas tasas de satisfacción laboral ayudan a aumentar la retención de empleados y mejorar los resultados de los pacientes (7)(8).

Un estudio realizado en Irán, la calidad de vida laboral (CVL) del personal enfermero fue moderada y sólo el 3,6% de enfermería tuvo una buena CVL. En otro estudio realizado también en Irán, con una muestra de 750 enfermeras, se informó de una relación bidireccional entre la calidad de vida (CV) de las enfermeras y su capacidad para realizar su trabajo (9). Además, sin personal eficiente y experimentado, la tasa de errores aumenta y la satisfacción de los pacientes disminuye (10). Los estudios han demostrado que la satisfacción de los empleados con su calidad de vida profesional (CVP) mejoraría el rendimiento, reduciría las ausencias en el trabajo, reduciría el agotamiento profesional, reduciría las lesiones relacionadas con el trabajo y aumentaría el placer y la satisfacción en el trabajo con la mayoría de los aspectos de la vida en general (11). Los resultados de un estudio realizado en Arabia Saudita indicaron que el 52,4% de las enfermeras, en particular las enfermeras de la unidad de atención primaria de salud, están insatisfechas con su CVL (12).

Al discutir la influencia perjudicial de la situación pandémica en las enfermeras, es importante tener en cuenta que se acentúan las características más destacadas de la profesión de enfermería, como el sentido del deber de las enfermeras, la dedicación al cuidado del paciente, el sacrificio personal y la colegialidad profesional durante una pandemia (13). La influencia de la pandemia en el desempeño laboral (DL) parece ser negativa, en una encuesta, realizada entre las enfermeras en EE. UU. antes de la pandemia COVID-19 y en marzo de 2020, la

frecuencia de enfermeras que informaron que estaban dispuestas a encontrar un nuevo trabajo fue el doble (60%) en marzo del 2020, en comparación con la situación antes de la pandemia, cuando el 30% de las enfermeras manifestaron interés en encontrar un nuevo trabajo (14).

Aunque las enfermeras representan el grupo de trabajo más grande en los hospitales y como facilitadoras de la atención hospitalaria, pocos estudios han abordado la naturaleza del trabajo de enfermería y la calidad de la vida laboral de las enfermeras. Por lo tanto, la necesidad de prestar más atención en la calidad de vida profesional y desempeño de las enfermeras fue necesaria, debido a su valioso papel en la promoción y mantenimiento de la salud de los clientes. Tanto con la prevalencia de la enfermedad COVID-19, así como la importancia y novedad del tema.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Cuál es relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es relación entre calidad de vida profesional según la carga de trabajo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021?

¿Cuál es relación entre calidad de vida profesional según el apoyo directivo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021?

¿Cuál es relación entre calidad de vida profesional según la motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

-Determinar la relación entre calidad de vida profesional según la carga de trabajo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021.

-Determinar la relación entre calidad de vida profesional según el apoyo directivo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021.

-Determinar la relación entre calidad de vida profesional según la motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Teórica

En este escenario de pandemia y crisis sanitaria, el recurso humano en salud está en el centro de atención, el cual lo observamos en muchos profesionales entre ellos el enfermero, se ponen en primera línea y desarrollan su labor a pesar de las adversidades que se encuentra. El enfermero con su ciencia del cuidado asiste a la población sana y enferma. Por otro lado, como parte de la gestión de los servicios sanitarios, se exige y evalúa el desempeño del profesional enfermero, exigiéndoseles muchas veces mayor productividad en sus labores. Ello de alguna forma va relacionado de la forma como perciben su calidad de vida personal, dependiendo de su conformidad o disconformidad, se reflejará en su accionar. En varias revisiones hechas en las diferentes bibliotecas virtuales y repositorios de diferentes naciones, se pudieron evidenciar que existe limitada información sobre un tema relevante es estos tiempos, así mismo revisando estudios antecedentes se constató que no existe estudios antecedentes realizados en el lugar donde se realizó el trabajo de campo. Lo señalado justifica la realización de esta investigación que busco generar evidencia sobre el tema de recursos humanos en salud, sabiendo que fue útil para establecer una línea diagnóstica sobre el accionar del profesional enfermero y a partir de ello se estableció mejoras que permitieron brindar mejores condiciones de trabajo y un clima más adecuado para el desarrollo de sus actividades de cuidado.

1.4.2 Metodológica

Este estudio, fue diseñado tomando como prioridad los principales métodos científicos, donde se consideró los planteamientos de metodología necesaria según el diseño de trabajo que se escoja, así mismo, se empleó bibliografías científicas que permitió respaldar los resultados y deducciones que son desprendidos de este análisis, las cuales fueron considerados como conocimientos y evidencias científicas que favorecieron la implementaciones de mejoras en beneficio del profesional enfermero.

1.4.3 Practica

Los resultados que se desprendieron de este trabajo, fueron informados a los grupos de interés, entre ellos el equipo de gestión del establecimiento hospitalario y pobladores directivos del área y profesionales que gestionan el establecimiento sanitario modular donde se hizo el estudio, ello permitió realizar una mejor gestión del recurso humano en cuanto al desarrollo de sus actividades. Todo esto estuvo orientado a generar más salud y bienestar para el personal enfermero, solo así se logró realizar en mejores condiciones su labor de cuidado.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Temporal

Este trabajo según lo planificado fue desarrollado entre los dos últimos meses del año 2021 y el primer trimestre del año siguiente.

1.5.2 Espacial

El estudio de esta presente fue realizado en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte.

1.5.3 Recursos

Toda investigación para ser implementada y desarrollada requiere de un soporte logístico y financiero. Para este estudio, los recursos necesarios para garantizar su culminación, fueron facilitados y gestionados por el investigador autor del estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Antecedentes internacionales

Sánchez S(15), en el 2017, en San Luis-México, elaboro un trabajo, donde el objetivo fue “Determinar la calidad de vida laboral del personal de Enfermería”, la población estuvo conformada por 78 enfermeras y el cuestionario que emplearon fue el CVP-35. Los hallazgos indicaron que el nivel de CVL según el turno matutino predomino un nivel regular con 20,5%, vespertino nivel regular con 23% y nocturno nivel regular con 43,6%. En cuanto a su dimensión apoyo directivo predomino una desviación estándar (1,91) y una media (4,93), en relación a la carga laboral prevaleció una desviación estándar (2,20) y una media (5,61) y en cuanto a la motivación intrínseca predomino una desviación estándar (1,94) y una media (7,11). Concluyeron que la CVL en los enfermeros se percibió como mala, debido a los constantes cambios de turnos.

Salgado y Lería (16), en el 2020, en Chile, realizaron un estudio, donde el objetivo fue “Analizar la CVP en profesionales de la salud pública”, donde estuvo conformado por 169 personas y usaron tres instrumentos y uno de ellos fue el CVP. Los resultados indicaron que un 10% de los trabajadores percibió una Calidad de Vida Profesional satisfactoria, obteniendo un resultado de 88,8% medio/moderado. Concluyeron que hubo una prevalencia

medio/moderado de tensiones laborales; esto puede deberse a la edad cronológica y estado civil, que son planteados como factores protectores.

Rodríguez, et al. (17), en el 2021, en Valencia-España, efectuaron un trabajo, cuyo objetivo fue “Determinar la calidad de vida laboral en los trabajadores sanitarios y educativos”, participaron 395 trabajadores y el instrumento que usaron fue la CVL. Los hallazgos indicaron que no se evidencio diferencia significativa en las dimensiones de CVL entre hombres y mujeres ($F= 4,482$; $p < 0,05$), en donde las mujeres se sintieron más satisfechas que los varones. Asimismo, hallaron que, en relación a la CVL, encontraron correlación negativa significativa entre la edad y motivación intrínseca. Concluyeron que el nivel de satisfacción laboral y CVL era similar en hombres y mujeres.

Hosseini, et al. (18), en el 2016, en Irán, elaboraron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la interrelación del agotamiento laboral y el desempeño laboral de las enfermeras clínicas”. El estudio fue seccional, participaron 150 personas y uno de los instrumentos que emplearon fue el cuestionario de desempeño laboral. Los hallazgos indicaron que en cuanto al agotamiento laboral obtuvo un promedio de $21,37 \pm 1,55$, $22,3 \pm 0,29$ y en relación al desempeño laboral obtuvo un promedio de $45,86 \pm 7,15$. Concluyeron que hubo relación negativa y significativa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral entre enfermeras ($r = -0,52$; $P \leq 0,001$).

Ardesatni R, et al. (19), en el 2019, en Islám, ejecutaron un trabajo cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre la carga de trabajo de las enfermeras y su desempeño en la UCI”. El estudio fue descriptivo-correlacional, en la que participaron 188 personas y el instrumento u utilizado fue el cuestionario de desempeño laboral. Los hallazgos indicaron que

el 75% de las enfermeras evaluó su desempeño como favorable. Concluyeron que hubo una relación inversa entre el DL y la carga de trabajo de las enfermeras.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Horna M (20), en el 2021, en Trujillo-Perú, ejecuto un análisis, cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre la Calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Distrital Jerusalén”, participaron 104 participantes y el instrumento usado fue el CVP-35. Los resultados indicaron que la CVL, predominó el nivel medio con 80,8%, seguido del nivel alto con 17,3% y bajo con 1,9%. En cuanto a su dimensión apoyo directivo prevaleció el nivel medio con 63,5%, en relación a la carga de trabajo el nivel medio con 62,5% y motivación intrínseca el nivel alto con 63,5%. En cuanto al DL predominó el nivel alto con 77,9%, seguido del nivel regular con 19,2% y bajo con 2,9%. En relación a su dimensión cooperación y trabajo en equipo prevaleció el nivel alto con 82,7%, disciplina laboral el nivel alto con 86,5% y superación personal el nivel alto con 70,2%. Concluyeron que hay una relación significativa $p=0,000$ ($p<0,05$), entre la CVL y DL.

Guisselly I (21), en el 2018, en Lima-Perú, elaboro un trabajo, cuyo objetivo fue “Determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y DL del profesional de enfermería”, la población estuvo compuesta por 50 enfermeras y los instrumentos que usaron fueron los cuestionarios de CVL y DL. Los hallazgos señalaron que en la calidad de vida laboral predominó el nivel medio con 84%, seguido del nivel alto con 12% y bajo con 4%, en cuanto a su dimensión apoyo directivo prevaleció el nivel medio con 76%, carga de trabajo predominó el nivel medio con 70% y motivación intrínseca prevaleció el nivel alto con 64%. En cuanto al DL prevaleció el nivel alto con 50%, seguido del medio con 42% y bajo con 8%. Concluyeron

que había una relación positiva y considerable ($\rho=,732$; $p<0,05$), entre CVL y DL según la percepción de enfermería.

Noriega V, (22), en el 2020, en Lima-Perú, efectuó un estudio, donde el objetivo fue “Identificar la relación que existe entre la calidad de vida y el DL del personal enfermero de un Hospital del seguro”, participaron 150 enfermeras y utilizaron el instrumento CVP-35. Los resultados mostraron que en cuanto a la CVL predominó el nivel medio con 93%, nivel bajo con 6% y alto con 1%, en relación a su dimensión carga de trabajo prevaleció el nivel medio con 72%, motivación intrínseca el nivel medio con 79% y apoyo directivo el nivel medio con 93%. En cuanto al DL predominó el nivel medio con 85%, seguido del alto con 10% y bajo con 5%, en relación a su dimensión desempeño más allá del puesto prevaleció el nivel medio con 79%, vinculación organizacional el nivel medio con 74% y ayuda a otros el nivel bajo con 55%. Concluyeron que hay una relación directa-débil entre la CV y el DL de la enfermera.

Travezaño S (23), en el 2020, en el Chincha-Ica, realizó un trabajo, con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre CVP y DL del personal de enfermería”, la población estuvo constituida por 35 personas y los instrumentos de uso fueron el CVP-35 y DL. Los resultados señalaron que la CVL predominó el nivel medio con 48,6%, alto con 48,6% y bajo con 2,9%. En relación a su dimensión carga laboral prevaleció el nivel medio con 62,9%, apoyo directivo con nivel medio con 45,7% y motivación intrínseca con nivel alto con 51,4%. Por otro lado, resaltaron que el DL y la carga laboral tuvo una correlación positiva débil y el DL y, la motivación interna obtuvo una correlación positiva media. Concluyeron que existe una correlación positiva media entre CVP y DL.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Calidad de vida profesional

La CVP se define como la percepción que tiene el trabajador sobre sus condiciones laborales, este abarca varios aspectos, siendo los más importantes la salud, el trato que recibe, el respeto y cumplimiento de sus derechos laborales. La calidad de vida laboral evalúa el nivel conformidad o satisfacción de las personas sobre su trabajo, esta percepción está relacionada significativamente con el ambiente laboral y este implica el completo bienestar físico, psicológico y social (24)(25).

2.2.2 Dimensiones de la CVP según el cuestionario CVP-35

La carga de trabajo

Es definido como el exceso de actividades laborales, el cual va originar presión en el trabajador, así mismo este es un factor que va limitar el tiempo para la realización de otras actividades, producto a ello, se desencadenan prisas, agobios, hasta incluso conflictos entre los superiores y los empleados consecuente a la falta de tiempo para desempeñar correctamente las labores. La carga o demanda de trabajo es un aspecto que por lo general despierta tensión, estrés y un ambiente laboral incomodo, poco saludable y desagradable para los trabajadores enfermeros. Las condiciones de trabajo cumplen un rol fundamental en la satisfacción del trabajador sanitario, porque este va influir directamente de forma negativa o positiva en salud global de la persona; como bien sabemos el que hacer del enfermero cotidianamente tiene que ver con el cuidado y atención a los pacientes, por lo tanto, es importante evitar la demanda laboral para evitar que este influya en el desempeño del enfermero (26).

El apoyo directivo

Se define por ser el apoyo que recibe el trabajador por parte de sus superiores y compañeros, este es considerado como un símbolo de satisfacción del tipo de trabajo que desempeña el empleado y por lo mismo este se ve reflejado en el reconocimiento de su esfuerzo del empleado sanitario que puede ser una contribución monetaria como una forma de motivación o incentivo para lograr un buen desempeño de sus actividades donde esté involucrado la creatividad, los valores, la ética profesional, entre otros, los cual van a determinar la calidad laboral. El apoyo directivo también se conceptualiza como el fomento de la motivación hacia los enfermeros, con el objetivo de buscar un eficiente desempeño de sus acciones; de esta manera el empleado se sentirá valorado, feliz y satisfecho, lo cual permitirá que este brinde una atención de calidad al paciente y sobre todo su bienestar emocional, físico y social estarán en equilibrio (27).

Motivación intrínseca

Se define por ser el nivel de motivación que presenta el enfermero para desempeñar su trabajo, este puede ser un factor externo al ambiente laboral, tales como el apoyo familiar, el cual tiene una influencia muy importante y significativa para el empleado, ya que en muchos de los casos estos son jefes de familia y tienen una gran responsabilidad a su cargo. Por otro lado, se puede decir que la motivación intrínseca también se refiere a la voluntad personal que posee el trabajador para desempeñar de manera correcta y eficientemente sus actividades, siendo este impulsado por su comodidad y la satisfacción con su labor. El Campo de enfermería es relevante enfatizar que los cuidados que se brinda al paciente tiene que ser oportuno e integral y por lo mismo este requiere de habilidades creativas y capacidades cognitivas por parte del personal sanitario, para buscar soluciones rápidas en beneficio del usuario, lo cual va requerir de la absoluta concentración del enfermero para llevar a cabo dichas intervenciones. En tal

sentido motivación intrínseca se refiere a las ganas y el ánimo del empleado de esforzarse en su centro laboral porque tiene un ambiente de trabajo agradable y se encuentra satisfecho con ello, así como también el apoyo de su familia como soporte/sustento emocional saludable (28).

2.2.3 Desempeño laboral

El desempeño laboral es definido como la calidez de servicio o eficiencia de labor que realiza el personal sanitario dentro del contexto sanitario, donde ello implica aspectos importantes tales como las habilidades, las destrezas y capacidades del enfermero para desempeñar sus actividades, todos y cada uno de ellos desarrollan un rol fundamental porque determinan la competencia profesional y sus habilidades interpersonales, lo cual va influir en la calidad de su trabajo. El personal enfermero está directamente relacionado con la interacción con el paciente y por lo mismo tiene que llevar a la práctica constante, una buena relación con sus compañeros de trabajo, un trato amable y respetuoso con los usuarios, el profesional sanitario tiene que trabajar en equipo y en armonía con los demás miembros de salud, asimismo, tiene que resaltar en ellos la disciplina, la ética profesional y la superación personal. Cada uno de estos aspectos logran un impacto positivo en el trabajador, lo cual permitirá tener mayor confianza en sus destrezas y competencias, permitiendo una mayor motivación personal para esforzarse y animarse a tener un mejor resultado en su quehacer rutinario (29)(30).

2.2.4 Dimensiones del desempeño laboral

Cooperación y trabajo en equipo

Se define por ser la contribución y cooperación grupal con el objetivo de tener un mejor resultado en las actividades laborales, el cual implica la ejecución de estrategias de equipo para lograr mejoras y eficiencia en el desempeño laboral en beneficio de los empleados y pacientes. El trabajo en equipo es considerado un elemento fundamental, el cual ayuda a impulsar y a promover mejores resultados en las actividades en que se desenvuelven, por ello es importante enfatizar que en el campo de la salud la cooperación y el trabajo en colectivo multidisciplinario es un elemento imprescindible porque permite incrementar la seguridad de la persona, reduce errores de atención médica y ayuda a mejorar y potenciar la satisfacción y el rendimiento laboral del personal sanitario. El emprendimiento de proyectos en equipo es una excelente opción para realizar cambios de mejoras en los establecimientos con la finalidad de lograr el bienestar y la recuperación óptima del paciente, para alcanzar el cumplimiento de las metas propuestas es importante un ambiente laboral agradable para el personal sanitario (31)(32).

Disciplina laboral

Se define por ser un conjunto de normas que buscan poner un orden en cuanto a la organización del trabajo, este tiene como objetivo el cumplimiento de los deberes y obligaciones por parte del profesional sanitario. Esto tiene una relación directa con el éxito profesional y por lo mismo es un elemento considerado una virtud para alcanzar las metas propuestas por el establecimiento de salud, por ello es importante que los profesionales de enfermería lleven a la práctica la disciplina para obtener un mejor resultado en el desempeño laboral y lograr la satisfacción a nivel personal y colectivo. Dentro de la disciplina laboral están aspectos relevantes tales como el cumplimiento del horario establecido, lo cual va permitir realizar el quehacer de enfermería con una mayor eficacia y calidad en beneficio del

paciente y sobre todo esta estrategia evitara la sobrecarga o demanda laboral excesiva, por otro lado, está en alcanzar los fines tratados, esto es referido a la capacidad de cumplir eficazmente las metas propuestas para el beneficio del centro de salud y del personal sanitario (33)(34).

Superación personal

Se define por ser un proceso de adopción de nuevas actitudes y estrategias que permitirán al profesional de la salud mejorar su condición personal, motivado por un cambio de superación personal, lo cual va influir en el aspecto de su formación laboral, permitiendo al profesional de la salud adquirir nuevas habilidades, conocimientos, destrezas y competencias profesionales para lograr una satisfacción y realización a nivel personal. La superación personal es un aspecto fundamental en el ser humano porque no solo les motiva a ser mejores diariamente, sino también incrementa su autoestima emocional ayudándolo a sentirse conforme y satisfecho en su are de trabajo, lo cual va permio una salud psicológica y social equilibrada y saludable. Las relaciones personales forman una parte fundamental en la superación personal, porque funcionan como una fuente de motivación y soporte emocional en el proceso de la realización personal, el establecer un vínculo de confianza y amistad con otros profesionales ayuda a mantener el interés por las metas propuestas y a la supuración de las adversidades durante dicho proceso (35).

2.2.5 Labor del profesional enfermero

De acuerdo a la ley 27669 del enfermero, este cumple con un rol fundamental dentro de un establecimiento de salud, tiene como función la prestación de servicios de cuidados integrales

de salud, el cual va implicar que el profesional de ciencias de la salud tenga habilidades, capacidades y competencias para el buen desempeño de su trabajo, por ello es necesario la formación como científico, tecnológico y sistemático, en cada uno de los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud en los paciente, a través de un cuidado holístico a la persona y familia; en el ámbito comunitario, el rol de enfermería se va adecuar a un contexto sociocultural, económico, ambiental y político, donde se envuelven la comunidad con el objetivó de ayudar a la mejoría y contribución en incrementar la calidad de vida, buscando siempre el bienestar de la población (36).

2.2.6 Riesgos laborales del enfermero

Los riesgos laborales son muy comunes y frecuentes en los centros laborales, pero sin duda laguna en el campo de la salud estos riesgos son mayores y estos pueden ser de diversos tipos tales como, físicos, biológicos, químicos, ambientales y psicosociales, cada uno de estos factores compromete a la salud del personal sanitario, ya que el profesional de la salud está expuesto cotidianamente a estos riesgos, siendo en lo físicos estos podrían ser caídas, lesiones, fracturas, cortarse con equipos punzocortantes, etc. En el aspecto biológico, están los contagios de enfermedades transmisibles ya que su trabajo consiste en la manipulación o exposición a agentes patógenos, en el aspecto químico están los efectos irritantes alérgicos, tóxicos e incluso cancerígenos, por medio de la exposición a gases anestésicos, exposición al óxido de etileno y manipulación de drogas citostáticas y por último en cuanto a los riesgos ambientales y psicosociales, son la demanda laboral, el estrés y la presión laboral conduce a tener afecciones mentales en el personal sanitario siendo el común del síndrome de Burnout (37).

2.3 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Hubo relación significativa entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021

Ho: No hubo relación significativa entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021

2.3.2 Hipótesis específicas

-Hubo relación significativa entre calidad de vida profesional según la carga de trabajo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021

-Hubo relación significativa entre calidad de vida profesional según el apoyo directivo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021

-Hubo relación significativa entre calidad de vida profesional según la motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Este análisis presenta métodos hipotéticos-deductivos. Este método es caracterizado de las ciencias naturales, donde aplicaron una serie de procesos deductivos, que parten de supuestos planteamientos a priorizar y que son demostrados. Lo lógico del método deductivo es que permite partir de planteamiento teórico de los cuales se desprenden hipótesis, que fueron sometidas a pruebas empíricas, en síntesis, se parte de enunciados teóricos generales llegando a hechos particulares (38).

3.2 Enfoque de la investigación

El estudio en proceso de desarrollo, se realizó desde la perspectiva del enfoque cuantitativo ya que se hizo mediciones de magnitudes del problema que se investiga, así mismo, los datos a recoger en el trabajo de campo, fueron analizados mediante procedimientos de la estadística (39).

3.3 Tipo de investigación

En esta investigación se realiza un estudio de tipo básico o fundamental, en esencia de buscar aumentar y actualizar el cuerpo de conocimientos relacionados al tema abordado. Este tipo de investigación, busca optimizar las teorías existentes para tener una mejor comprensión de las mismas. Los resultados de una investigación básica son recogidos por los que desarrollan investigación de tipo aplicada, ya que es para ellos un insumo fundamental que les permitió llevar propuestas al campo práctico (40).

3.4. Diseño de la investigación

Toda investigación para lograr los objetivos señalados debe trazar una ruta o diseño, en este caso dicha ruta o diseño es el correlacional-transversal. Es un estudio correlacional ya que busco establecer la presencia o no de correlaciones de tipo positivas o negativas entre las variables principales involucradas, y es transversal, ya que la medición del fenómeno a investigarse se realizó una sola vez en el tiempo que dure el trabajo de campo (39).

3.5. Población, muestra y muestreo

En esta sección se explicará la población y muestra de esta investigación. Según datos facilitados por la enfermera supervisora del modular, esta sección cuenta con 124 enfermeros que realizan actividades. Con dicho dato se establece una muestra de 93 enfermeros participantes. Se consideró criterios de selección para tener una muestra más precisa, estas se detallan seguidamente:

Criterios de inclusión

-Personal enfermero que desempeñe actividades en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte.

- Personal enfermero que desempeñe actividades con por lo menos un mes de tiempo.
- Personal enfermero que desempeñe actividades en un Hospital modular COVID-19 y muestre su disposición a ser parte del estudio.
- Personal enfermero que desempeñe actividades en un Hospital modular COVID-19,y que luego de ser debidamente informados decidan dar su consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal enfermero que no realice labores en el Hospital modular COVID-19.
- Personal enfermero que manifieste no ser parte del estudio.
- Personal enfermero que no desee dar su consentimiento informado.

La muestra se calculó utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{\frac{Z^2 \times p \times (1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{Z^2 \times p \times (1-p)}{e^2 N}\right)}$$

Donde:

n (tamaño de la muestra) = 93,93

N (tamaño de la población) = 124

Z (nivel de confianza - al 95%) = 1.96

e (error de estimación máximo - 5%) = 5%

p (probabilidad de éxito) = 50%

q (1 – p, probabilidad de fracaso) = 50%

La muestra será de 93 participantes.

3.6. Variables y Operacionalización

Este estudio presenta 2 variables principales, calidad de vida profesional y desempeño laboral.

Definición conceptual de la variable CVP: Es la percepción de una persona sobre la experiencia de bienestar derivada del equilibrio entre la demanda de la labor profesional y los recursos disponibles con que se cuenta para afrontarlas y realizar un desempeño adecuado (41).

Definición conceptual de la variable desempeño laboral: Refleja el rendimiento de un individuo en el momento de realizar las actividades que se le han encomendado como parte de sus labores (42).

Variable 1: Calidad de vida

Definición operacional: Es la percepción del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte sobre la experiencia de bienestar derivada del equilibrio entre la demanda de la labor profesional y los recursos disponibles con que se cuenta para afrontarlas y realizar un desempeño adecuado, ello se manifiesta en las dimensiones de carga de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca, lo cual será medido con el cuestionario CVP-35

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -Cantidad actividades -Presión para realizar actividades -Presión para realizar actividades con calidad -Prisa y agobio por exceso de actividades -Conflicto con personas del trabajo -Descuido de actividades personales -Incomodidad en el trabajo 	Ordinal	CVP ALTO: 246-350 CVP MEDIO: 140-245 CVP BAJO: 35-139
Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> -Satisfacción con las labores que realiza. -Conformidad con el salario -Posibilidades de promoción -Reconocimiento -Respaldo de superiores -Respaldo de compañeros -Posibilidad de ser creativo 		
Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> -Motivación -Apoyo de la familia -Aporte con creatividad -Desconectado al culminar actividades -Capacidad cumplir con actividades -Mi labor es importante -conocer las labores 		
-----	CVP global percibida		

Variable 2: Desempeño laboral

Definición operacional: Refleja el rendimiento del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, en el momento de realizar las actividades que se le han encomendado como parte de sus labores, ello se expresa en las dimensiones cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal, ello será medido mediante el Cuestionario de Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Cooperación y trabajo en equipo	Lograr mejoras/Emprendimiento de proyectos en la sociedad	Ordinal	Bajo (16 – 44) Regular (45– 60) Alto (61–80)
Disciplina Laboral	Cumplimiento del horario/Alcanzar fines trazados		
Superación personal	Formación/Realización/Relaciones personales		

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1. Técnica

En el trabajo de campo de acuerdo a las características y diseño del estudio, se empleó la técnica más adecuada. En esta investigación, la técnica empleada para la recopilación de información fue la encuesta. La encuesta es una técnica estandarizada, por ello permitió abordar con ella a una importante cantidad de participantes, y recolectar muchos datos en tiempos breves. Pero a la vez es una técnica también flexible, es decir permitió adaptarse a diferentes situaciones y grupos poblacionales fácilmente. Las encuestas a través de sus enunciados permitió conocer actitudes, comportamientos, percepciones, etc. de grupos poblacionales sobre temas de interés para el investigador (43).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Cuestionario calidad de vida profesional (CVP-35)

El presente estudio de investigación se empleó el cuestionario de “CVP” o también conocido por sus siglas “Quality of professional life questionnaire” (CVP-35). Este instrumento ha alcanzado un alto coeficiente de validez y confiabilidad y por lo mismo ha tenido una buena aceptación por los investigadores y fue validado y traducido en español en España por Cabezas en 1998 y posterior a ello se dio más traducción en diferentes idiomas. Este cuestionario valora el nivel de calidad de vida de los profesionales de la salud. El instrumento CVP-35 está estructurado por 35 ítems, los cuales se van a dividir en 3 dimensiones las cuales son las siguientes: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. Para llevar a cabo la calificación de este cuestionario se va a realizar por medio de la aplicación de una escala tipo Likert que consta de 10 puntos, donde este se va a clasificar en tres alternativas de respuesta, son las siguientes (nada= 1-2, algo=3-4-5, bastante=6-7-8

y mucho=9-10). El puntaje global del instrumento es de 350 puntos y este se va clasificar en 3 niveles de acuerdo a los valores finales, los cuales son los siguientes: bajo (35-139), medio (148-245) y alto (246-350) (44).

Cuestionario desempeño laboral (DL)-The job performance

El cuestionario de “DL” o también conocido por sus siglas en ingles “The job performance questionnaire”, este instrumento fue creado por Castillo en el año 2017, esta herramienta de recopilación de información valora el nivel de DL del trabajador, este cuestionario tuvo una buena aceptación por los investigadores del mundo y por lo mismo en el 2019 fue modificado y validado por Rodas, a partir de ello este instrumento de DL fue traducido a diversos idiomas por su simplicidad en el aplicación y entendimiento. El instrumento de DL está estructurado por 16 reactivos y son divididos en 3 dimensiones/facetos, las cuales son las siguientes: cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal. Para la calificación de este cuestionario se tiene que tomar en cuenta una escala tipo Likert que va constar de 5 puntos y cinco alternativas de repuestas, las cuales son: nunca, casi nunca, no siempre, casi siempre y siempre. El puntaje global es de 80 puntos y este se va clasificar en tres niveles en base a los valores finales, los cuales son los siguientes: bajo (16-44 pts.), seguido de regular (45-60 pts.) y alto (61-80 pts.) (45).

3.7.3. Validación

Horna (20), durante el 2021, desarrollo una investigación en donde a su vez realiza la validez de contenido de los cuestionarios aplicados en la investigación, tales como, CVP y DL . Esta fue realizada a través de 3 jueces expertos obteniendo una concordancia de 90% en ambos casos, lo que determina que el instrumento es válido.

3.7.4. Confiabilidad

Horna (20), durante el 2021, desarrollo una investigación en la cual aplico el cuestionario para medir la CVP y DL . Ahí también determino la confiabilidad de los instrumentos obteniendo así un valor de Alpha de Cronbach para el cuestionario CVP de 0,806 y DL de 0,903. Lo que determino es que el instrumento es confiable.

3.8. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El trabajo en desarrollo es de naturaleza cuantitativo y diseño correlacional, por ello se ha previsto emplear en el como parte del procesamiento y análisis de datos la estadística descriptiva, que tiene la orientación cuantitativa-correlacional, por ende, el análisis de la información se dio mediante la estadística descriptiva. Para el análisis de los datos se hizo uso del software estadístico SPSS v26 en su versión en español. Las herramientas de la estadística fueron aplicadas en la distribución de frecuencias, las medidas de tendencia central y de dispersión, y la función operación con variables, todo ello permitió sistematizar los resultados más relevantes. Adicionalmente se realizaron las pruebas de hipótesis establecidas en la investigación, para ello se utilizaron pruebas paramétricas o no paramétricas dependiendo de cómo se dé la distribución de los datos recogidos en el trabajo de campo. Finalmente, los hallazgos fueron presentados en tablas y figuras, y ello fue el insumo para realizar la discusión de los mismos y establecer las conclusiones finales.

3.9. ASPECTOS ÉTICOS

Todo estudio de investigación que considere en su plan hacer participar a seres humanos como participantes, debe guiarse de lineamientos bioéticos que le permitan conducirse por el camino de la transparencia y respeto de los derechos de los participantes. En la presente investigación se tomó en cuenta los lineamientos y recomendaciones generales establecidas en documentos como el Informe Belmont (46) y la Declaración de Helsinki (47), quienes resaltan la aplicación de principios bioéticos y el uso del consentimiento informado respectivamente. El trabajo fue valorado por el comité de ética institucional (Universidad Norbert Wiener).

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Datos sociodemográficos del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021 (n=93)

Información de los participantes	Total	
	N	%
Total	93	100,0
Edad	Mín. - Máx.	Media
	27-59	47,04
Sexo		
Femenino	77	82,8
Masculino	16	17,2
Estado civil		
Soltero(a)	6	6,5
Casado(a)	65	69,9
Conviviente	20	21,5
Viudo(a)	2	2,2
Condición laboral		
Nombrado	17	18,3
Contrato-CAS	56	60,2
Terceros	20	21,5

En la tabla 1, según los datos sociodemográficos, la edad mínima fue 27, la máxima 59 y la media 47,04. En cuanto al sexo, 77 participantes que representan el 82,8% son de sexo

femenino, 16 sujetos que representan el 17,2% de sexo masculino. Según el estado civil, 65 sujetos que representan el 69,9% es casado(a), 20 sujetos que representan el 21,5% es conviviente, 6 sujetos que representan el 6,5% soltero(a) y finalmente, 2 sujetos que representan el 2,2% es viudo(a). Según la condición laboral de los sujetos, 56 sujetos que representan el 60,2% tiene contrato-CAS, 20 sujetos que representan el 21,5% son terceros y finalmente, 17 sujetos que representan el 18,3% es nombrado.

Tabla 2. Calidad de vida profesional del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021(n=93)

Nivel	n	%
Bajo	6	6,5
Medio	64	68,8
Alto	23	24,7
Total	93	100,0

En la tabla 2, según la CVP, 64 personas que representan el 68,8% presenta un nivel medio, 23 personas que representan el 24,7% un nivel alto y finalmente 6 participante que representan el 6,5% un nivel bajo.

Tabla 3. Calidad de vida profesional según sus dimensiones, del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021 (n=93)

Dimensiones	N	%
Carga de trabajo		
Bajo	11	11,8
Medio	29	31,2
Alto	53	57,0
Apoyo directivo		
Bajo	8	8,6
Medio	51	54,8
Alto	34	36,6
Motivación intrínseca		
Bajo	6	6,5
Medio	52	55,9
Alto	35	37,6

En la tabla 3, se observa que en cuanto a la dimensión carga de trabajo, 53 sujetos que representan el 57,0%, seguido de 29 sujetos que representan el 31,2% nivel medio y finalmente, 11 sujetos que representan el 11,8% nivel bajo. Según la dimensión apoyo directivo, 51 sujetos que representan el 54,8% tienen un nivel medio, seguido de 34 sujetos que representan el 36,6% un nivel alto y 8 sujetos que representan el 8,6% un nivel bajo. Finalmente, 52 sujetos que representan el 55,9% presentan un nivel medio seguido de 35 sujetos que representan el 37,6% un nivel alto y 6 sujetos que representan el 6,5% un nivel bajo.

Tabla 4. Desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021(n=93)

Niveles	n	%
Bajo	9	9,7
Regular	43	46,2
Alto	41	44,1
Total	93	100,0

En la tabla 4, en cuanto al desempeño laboral, 43 participantes que representan el 46,2% presentan un nivel regular, 41 participantes que representan el 44,1% un nivel alto y finalmente, 9 participantes que representan el 9,7% un nivel bajo.

Tabla 5. Desempeño laboral según sus dimensiones, del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021 (n=93)

Dimensiones	N	%
Cooperación y trabajo en equipo		
Bajo	2	2,2
Regular	19	20,4
Alto	72	77,4
Disciplina laboral		
Bajo	2	2,2
Regular	23	24,7
Alto	68	73,1
Superación personal		
Bajo	4	4,3
Regular	34	36,6
Alto	55	59,1

En la tabla 5, en cuanto a la dimensión cooperación y trabajo en equipo 72 personas que representan el 77,4% presentan un nivel alto, 19 personas que representan el 20,4% presentan un nivel regular y finalmente, 2 personas que representan el 2,2% un nivel bajo. Según la disciplina laboral, 68 personas que representan el 73,1% tienen un nivel alto, seguido de 23 personas que representan el 24,7% un nivel regular y finalmente, 2 personas que representan el 2,2% un nivel bajo. Finalmente, según la dimensión superación personal, 55 personas que representan el 59,1% un nivel alto, seguido de 34 personas que representan el 36,6% nivel regular y 4 personas que representan el 4,3% nivel bajo.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Tabla 6. Relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021

			Desempeño laboral			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Calidad de vida profesional	Bajo	Recuento	5	1	0	6
		% dentro de Calidad de vida profesional	83,3%	16,7%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	4	40	20	64
		% dentro de Calidad de vida profesional	6,3%	62,5%	31,3%	100,0%
	Alto	Recuento	0	2	21	23
		% dentro de Calidad de vida profesional	0,0%	8,7%	91,3%	100,0%
Total	Recuento	9	43	41	93	
	% dentro de Calidad de vida profesional	9,7%	46,2%	44,1%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65,114 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	50,233	4	,000
Asociación lineal por lineal	37,003	1	,000
N de casos válidos	93		

En la tabla 6. Según la prueba de Chi-cuadrado se obtuvo 0,000 lo que determina que existe relación significativa entre ambas variables ($p < 0,05$).

Tabla 7. Relación entre calidad de vida profesional según carga de trabajo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021

		Desempeño laboral				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Carga de trabajo	Bajo	Recuento	0	6	0	6
		% dentro de Calidad de vida profesional	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	11	17	36	64
		% dentro de Calidad de vida profesional	17,2%	26,6%	56,3%	100,0%
	Alto	Recuento	0	6	17	23
		% dentro de Calidad de vida profesional	0,0%	26,1%	73,9%	100,0%
Total	Recuento	11	29	53	93	
	% dentro de Calidad de vida profesional	11,8%	31,2%	57,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,308 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	22,513	4	,000
Asociación lineal por lineal	6,857	1	,009
N de casos válidos	93		

En la tabla 7, En cuanto a la prueba de Chi-cuadrado se obtuvo 0,001 lo que determina que existe relación significativa entre ambas variables ($p < 0,05$).

Tabla 8. Relación entre calidad de vida profesional según apoyo directivo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021

			Desempeño laboral			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Apoyo directivo	Bajo	Recuento	6	0	0	6
		% dentro de Calidad de vida profesional	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	2	46	16	64
		% dentro de Calidad de vida profesional	3,1%	71,9%	25,0%	100,0%
	Alto	Recuento	0	5	18	23
		% dentro de Calidad de vida profesional	0,0%	21,7%	78,3%	100,0%
Total	Recuento	8	51	34	93	
	% dentro de Calidad de vida profesional	8,6%	54,8%	36,6%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	89,222 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	56,262	4	,000
Asociación lineal por lineal	37,900	1	,000
N de casos válidos	93		

En la tabla 8, en cuanto a la prueba de Chi-cuadrado se obtuvo 0,000 lo que determina que existe relación significativa entre ambas variables ($p < 0,05$).

Tabla 9. Relación entre calidad de vida profesional según motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021

			Desempeño laboral			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Motivación intrínseca	Bajo	Recuento	5	1	0	6
		% dentro de Calidad de vida profesional	83,3%	16,7%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	1	45	18	64
		% dentro de Calidad de vida profesional	1,6%	70,3%	28,1%	100,0%
	Alto	Recuento	0	6	17	23
		% dentro de Calidad de vida profesional	0,0%	26,1%	73,9%	100,0%
Total	Recuento	6	52	35	93	
	% dentro de Calidad de vida profesional	6,5%	55,9%	37,6%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	78,350 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	44,266	4	,000
Asociación lineal por lineal	31,005	1	,000
N de casos válidos	93		

En la tabla 9, en cuanto a la prueba de Chi-cuadrado se obtuvo 0,000 lo que determina que existe relación significativa ($p < 0,05$).

4.1.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los enfermeros representan actualmente la mayor proporción de la fuerza laboral de atención médica, y se espera que el empleo en este campo continúe aumentando en los próximos años. Existe demanda de más enfermeros en el mundo, cubrir esa brecha es fundamental para garantizar la salud para todos, más aún en estos tiempos de pandemias y desafíos de salud emergentes. Esta especialidad abarca una variedad de funciones, desde la atención primaria y preventiva directa, la educación, el aseguramiento de la calidad y la gestión de casos, entre otros. Los enfermeros también enfrentan muchos desafíos en el lugar de trabajo, incluida la escasez de personal, los salarios bajos, el agotamiento y la sobrecarga de trabajo; como resultado, la tasa de rotación de personal entre las enfermeras experimentadas es alta. Asimismo, estos problemas pueden ser perjudiciales para la calidad de vida profesional. Ante ello, el presente estudio tiene como objetivo principal “Determinar la relación que existe entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021”.

En cuanto a la hipótesis general, se observa que, existe relación significativa entre CVP y DL ($p < 0,05$). La CVP se vincula al entorno laboral que a su vez comprende satisfacción con la labor que realiza, tener buena salud y bienestar. Al parecer esos aspectos resaltan en los participantes, lo cual se constituye en un factor protector que hace que informe una adecuada CVP y ello se exprese en su buen desempeño en las labores que realiza. CVP es una medida del grado de satisfacción de un empleado con respecto al cumplimiento de las necesidades y exigencias personales y profesionales en el lugar de trabajo (48). Similar a nuestros resultados fueron los hallazgos de Horna M (20), quien concluyó que hay una

relación significativa $p=0,000$ ($p<0,05$), entre la CVP y DL . También Guisselly I (21), señalo que hubo relación positiva y considerable ($\rho=,732$; $p<0,05$), entre CVP y DL según la percepción de las enfermeras. Otro estudio desarrollado por Salgado y Lería (16), indicaron que un 10% de los trabajadores percibió una CVP satisfactoria, obteniendo un resultado de 88,8% medio/moderado. Concluyeron que, existe una prevalencia media/moderada de estrés laboral, esto puede deberse a la edad cronológica y el estado civil se plantean como factores protectores. Sin embargo, otro trabajo realizado por Rodríguez, et al. (17), indicaron que no se encontró diferencias significativas en ninguna dimensión de CVP entre hombre y mujeres ($F= 4.482$, $p <0.05$), pero que las mujeres se sintieron más satisfechas que los hombres. Así mismo hallaron que en relación a la CVP, encontraron una correlación negativa significativa entre la edad y motivación intrínseca. Otro estudio realizado por Hosseini, et al. (18), señalaron que existió una relación negativa y significativa entre el desgaste laboral y el DL de las enfermeras ($r = -0,52$, $P\leq 0,001$). Noriega V, (22), concluye que hay una relación fue directa-débil entre la CVP y el DL de las enfermeras. Finalmente, Travezaño S (23), concluyeron que existió correlación positiva media entre CVP y DL. Para tener una buena CVP y desempeños aceptables, es fundamental la labor del equipo de gestión del servicio, quien además de velar por la salud y recuperación de los pacientes, debe velar por el bienestar y confort de su personal, brindándoles las condiciones laborales más óptimas para que así den aportes favorables y contribuyan en sus trabajos con más eficiencia.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se observa que, existe relación significativa entre calidad de vida profesional según la carga de trabajo y DL ($p<0,05$). La carga laboral es uno de los factores que puede afectar la prestación de cuidados de enfermería de alta

calidad y conducir a una baja productividad. Por lo tanto, es integral explorar otros factores que afectan la satisfacción relacionada con el trabajo en el sector de enfermería, particularmente porque las altas tasas de satisfacción laboral ayudan a aumentar la retención de empleados y mejorar los resultados de los pacientes (48). Travezaño S (23), resalto que el DL y la carga laboral tuvo una correlación positiva débil y el DL y la motivación interna obtuvo una correlación positiva media. Ardesatni R, et al. (19), indicaron que el 75% de las enfermeras evaluó su desempeño como favorable. Concluyeron que hubo una relación inversa entre el desempeño ocupacional y la carga de trabajo de las enfermeras. Horna M (20), señaló que la dimensión carga de trabajo predominante fue el nivel medio con 62,5%. Otro estudio de Guisselly I (21), señaló que la dimensión carga de trabajo predominante era el nivel medio con 70% y motivación intrínseca prevaleció el nivel alto con 64%. Otro estudio realizado por Noriega V, (22), señaló que en cuanto a la carga de trabajo prevaleció el nivel medio con 72%. Sánchez S, indico que el nivel de CVL en relación a la carga laboral prevaleció una desviación estándar (2,20) y una media (5,61) (15). La investigación de Sánchez S, indico que el nivel de CVP según el turno matutino predominó un nivel regular con 20,5%, vespertino nivel regular con 23% y nocturno nivel regular con 43,6%. Asimismo, concluye que la CVL en los profesionales de enfermería se percibió como mala, debido a los constantes cambios de turnos (15). Comprender los factores que influyen en la intención de rotación de enfermería, en particular la CVP y el compromiso con la organización, es importante. Los equipos de gestión deben dosificar adecuadamente las labores del enfermero, ello conducirá al cuidado de su salud y mejorar la calidad del cuidado que brinde en sus actividades diarias.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se observa que existe relación significativa entre CVP según el apoyo directivo y DL ($p < 0,05$). Es necesario considerar no solo las necesidades y los deseos de la organización, sino también las condiciones de trabajo de alta calidad cuando se trata de mantener empleados buenos y calificados. Uno de estos factores es CVP que incluye cualquier mejora en la cultura organizacional que apoye el crecimiento y desarrollo de los empleados en la organización. El equipo de gestión/directivo, debe tener una lectura de cómo se realizan las actividades del servicio, y cuáles pueden ser las posibles barreras y limitaciones que se puedan presentar, solo así podrán realizar una gestión adecuada a las necesidades y exigencias del servicio. Deben dar las condiciones para que los enfermeros hagan una buena labor (49). Horna M (20), señala que en cuanto a su dimensión apoyo directivo prevaleció el nivel medio con 63,5%. Guisselly I (21), señalar que en cuanto a su dimensión apoyo directivo prevaleció el nivel medio con 76%. Noriega V, (22), señalo que en cuento al apoyo directivo predomino el nivel medio con 93%. Sánchez S, indico que el nivel de CVP en relación a la dimensión apoyo directivo predomino una desviación estándar (1,91) y una media (4,93). El directivo deber ser empático y liderar adecuadamente el equipo del servicio(15).

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se observa que existe relación significativa entre calidad de vida profesional según la motivación intrínseca y DL ($p < 0,05$). La motivación laboral del personal enfermero afecta la satisfacción y compromiso laboral, lo trae como efecto la calidad de atención. La motivación laboral, un recurso personal, se puede clasificar en motivación intrínseca y extrínseca, cada una de las cuales puede funcionar de manera diferente en el modelo de demandas, de recursos del trabajo (50). Horna M (20), señala que en la dimensión motivación intrínseca fue frecuente el nivel alto con 63,5%.

Noriega V, (22), señalo que en cuanto a la motivación intrínseca destaco el nivel medio con 79%. Sánchez S, índico que el nivel de CVP en cuanto a la dimensión motivación intrínseca predomino una media de 7,11. La motivación intrínseca es surge del interior de la persona, va con la personalidad y confianza que tiene uno de sí mismo. A mayor motivación, habrá más ímpetu para el desarrollo de las labores de cuidado(15).

La calidad de vida profesional es importante para las enfermeras en cuanto a su perspectiva laboral, ya que puede poner en efecto la seguridad y calidad de atención brindado a los usuarios, así como las metas organizativas. El grupo de gestión sanitaria de enfermería, debe tener mucho tino y experiencia para poder generar un escenario propicio para que el enfermero desarrolle adecuadamente el cuidado. El profesional enfermero debe estar comprometido con su labor, y ello va de la mano con la satisfacción laboral y perspectiva en su centro de labores. Esto trae como consecuencia incrementar la calidad de la atención, mejorar la productividad de las personas y la organización, y disminuir el agotamiento.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Hubo relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral.
- Se encontró relación entre calidad de vida profesional según la carga de trabajo y desempeño laboral.
- De acuerdo a los objetivos propuestos en la presente investigación, se observo de que existe relación entre calidad de vida profesional según el apoyo directivo y desempeño laboral.

-Se concluye que hay relación entre calidad de vida profesional según la motivación intrínseca y desempeño laboral.

5.2 Recomendaciones

-Se recomienda al establecimiento hospitalario y al equipo de gestión del modular que su actividad de gestión debe de ser basada en la evidencia, ello les dará elementos importantes que les permitan tomar las mejores decisiones en torno a generar las mejores condiciones para el desarrollo de labores del equipo enfermero asignado ahí. Estas condiciones deben centrarse en la dosificación de la sobrecarga laboral, el apoyo del equipo directivo y la motivación intrínseca que debe tener el enfermero.

-El equipo de gestión debe de evaluar constantemente la situación del servicio, ahí se debe incluir ver cómo está el contingente enfermero en cuanto a capacitaciones y conformidad con la actividad que se le asigne. Así mismo, se debe de ver la afluencia de paciente y la cantidad de personal con que se cuenta para poder cubrir todos los turnos de forma adecuada y suficiente, sin generar rotaciones forzadas o inclusión de más turnos en el rol.

-El área de recursos humanos conjuntamente con el equipo de gestión enfermero, debe de valorar el esfuerzo de superación y capacitación de cada integrante, ya que sabemos que con ello su aporte será más significativo a la organización. Si el enfermero siente ese acompañamiento y reconocimiento por su labor y aporte, se sentirá más satisfecho con su labor e identificado con la institución hospitalaria. Recursos humanos debe preocuparse por la salud del personal y su conformidad de la labor que realizan. En situaciones como la emergencia sanitaria que vivimos, puede programar charlas o conversatorios que le

permitan tener más herramientas de afrontamiento para enfrentar estas situaciones de incertidumbre con bastante carga sobre la salud emocional.

-Estudios a ser realizados de este tema posteriormente deben de abordarse desde la perspectiva de otros enfoques de la investigación (como cualitativo y mixto), donde así se podrá tener un entendimiento más profundo del tema.

REFERENCIAS

1. Khanehshenas F, Kouhnavard B. Psychological Effects of COVID-19 on Mental Health and Related Factors Among Workers of a Beverage Industry in Tehran, Iran. *International Journal of Occupational Hygiene* [revista en Internet] 2020 [acceso 7 de noviembre de 2021]; 12(1): 10-23. Disponible en: <https://ijoh.tums.ac.ir/index.php/ijoh/article/view/436>
2. Mascha E, Schober P, Schefold J, Stueber F, Luedi M. Staffing with Disease-Based Epidemiologic Indices May Reduce Shortage of Intensive Care Unit Staff during the COVID-19 Pandemic. *Anesthesia and Analgesia* [revista en Internet] 2020 [acceso 7 de noviembre de 2021]; 131(1): 24-30. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7173088/pdf/ane-131-24.pdf>
3. Zamanian Z, Sedaghat Z, Hemehrezaee M, Khajehnasiri F. Evaluation of environmental heat stress on physiological parameters. *Journal of Environmental Health Science and Engineering* [revista en Internet] 2017 [acceso 8 de noviembre de 2021]; 15(1): 1-8. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5704358/pdf/40201_2017_Article_286.pdf
4. American Association of Colleges of Nursing. Nursing Fact Sheet [sede Web]. Estados Unidos: AACN; 2020 [actualizado en marzo de 2020; acceso en noviembre de 2021]. [Internet]. Disponible en: <https://www.aacnnursing.org/News-Information/Fact-Sheets/Nursing-Fact-Sheet>
5. Bradley S, Kamwendo F, Chipeta E, Chimwaza W, de Pinho H, McAuliffe E. Too few staff, too many patients: A qualitative study of the impact on obstetric care providers and on quality of care in Malawi. *BMC Pregnancy and Childbirth* [revista en Internet] 2015 [acceso 7 de noviembre de 2021]; 15(1): 1-10. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4377843/pdf/12884_2015_Article_492.pdf

6. Newton J, Still M. Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian. *BMC Health Serv Res* [revista en Internet] 2019 [acceso 7 de noviembre de 2021]; 19(1): 62. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30674314/>
7. Brooks B, Anderson M. Nursing work life in acute care. *J Nurs Care Qual* [revista en Internet] 2004 [acceso 7 de noviembre de 2021]; 19(3): 269-75. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15326997/>
8. Al-Maskari M, Dupo J, Al-Sulaimi N. Quality of Work Life Among Nurses A case study from Ad Dakhiliyah Governorate, Oman. *Sultan Qaboos University Med J* [revista en Internet] 2020 [acceso 7 de noviembre de 2021]; 20(4): 304-311. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7757918/pdf/squmj2011-e304-311.pdf>
9. Nayeri N, Salehi T, Noghabi A. Quality of work life (QWL) and productivity among Iranian nurses. *Contemporary Nurse* [revista en Internet] 2009 [acceso 10 de noviembre de 2021]; 39(1): 106-118. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.5172/conu.2011.39.1.106>
10. Abbasi M, Zakerian A, Akbarzade A, Dinarvand N, Ghaljahi M, Poursadeghiyan M, et al. Investigation of the relationship between work ability and work-related quality of life in nurses. *Iranian Journal of Public Health* [revista en Internet] 2017 [acceso 7 de noviembre de 2021]; 46(10): 1404-1412. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5750353/pdf/IJPH-46-1404.pdf>
11. Mosadeghrad A, Ferlie E, Rosenberg D. A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research* [revista en Internet] 2011 [acceso 7 de noviembre de 2021]; 24(4): 170-181. Disponible en: <https://doi.org/10.1258/hsmr.2011.011009>
12. Almalki M, FitzGerald G, Clark M. Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: A cross-sectional study. *Human Resources*

for Health [revista en Internet] 2012 [acceso 7 de noviembre de 2021]; 10(1): 1-13. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3543175/pdf/1478-4491-10-30.pdf>

13. Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Nurses' occupational satisfaction during Covid-19 pandemic. *Appl Nurs Res.* [revista en Internet] 2021 [acceso 7 de noviembre de 2021]; 59(1): 1-6. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7946538/>
14. Fernandez R, Lord H, Halcomb E, Moxham L, Middleton R, Alananzeh I, et al. Implications for COVID-19: A systematic review of nurses' experiences of working in acute care hospital settings during a respiratory pandemic. *International Journal of Nursing Studies* [revista en Internet] 2020 [acceso 7 de noviembre de 2021]; 111(2020): . Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7206441/pdf/main.pdf>
15. Sánchez S. Calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado [tesis maestría]. San Luis-Mexico: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2017. [Internet]. Disponible en: https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4497/TESIS_CVP-35_FABIAN_FINAL_MARZO_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Salgado J, Lería F. Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud* [revista en Internet] 2020 [acceso 19 de noviembre de 2021]; 22(1):06-16. Disponible en: http://sired.udenar.edu.co/6567/1/3_Burnout_Corregido_OK_OK.pdf
17. Rodríguez B, Marzo J, Pérez M, Ramos A. Quality of working life and job satisfaction in health and educational workers. ¿are there differences?. *Revista Psicología de la Salud* [revista en Internet] 2021 [acceso 19 de noviembre de 2021]; 8(1). Disponible en: <https://revistas.innovacionumh.es/index.php/psicologiasalud/article/view/1314/1408>
18. Hosseini M, Sedghi N, Alamadarloo A, Farzadmeh M, Mousavi A. The relationship

between job burnout and job performance of clinical nurses in Shiraz Shahid Rajaei hospital (thruma) in 2016. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery* [revista en Internet] 2016 [acceso 14 de diciembre de 2021]; 4(3): 59. Disponible en: http://jcnm.skums.ac.ir/browse.php?a_id=596&sid=1&slc_lang=en

19. Ardesatni R, Ghasembaglu A, Bahadori M. Relationship between work load of nurses and their performance in the intensive care units of educational hospitals in Tehran. *SJNMP* [revista en Internet] 2019 [acceso 14 de diciembre de 2021]; 4(3): 63-71. Disponible en: <http://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-176-en.html>
20. Horna M. Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid - 19 [tesis maestría]. Trujillo-Peru: Universidad Cesar Vallejo; 2021. [Internet]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72099/Horna_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Guisselly I. Calidad de vida y DL del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018 [tesis maestría]. Lima-Peru: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Noriega V. Calidad de vida y DL de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud, año 2020 [tesis maestría]. Lima-Peru: Universidad Cesar Vallejo; 2020. [Internet]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59744/Noriega_SVM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Travezaño S. Calidad de vida laboral y DL del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-Cuarto Trimestre 2020 [tesis titulación]. Chíncha-Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2020. [Internet]. Disponible en: [http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1000/1/Samantha Brighit Travezaño Aguilar.pdf](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1000/1/Samantha%20Brighit%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf)

24. Leitão J, Pereira D, Gonçalves A. Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *Int J Environ Res Public Health*. [revista en Internet] 2019 [acceso 19 de noviembre de 2021]; 16(20): 3803. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6843298/>
25. Kowitlawku Y, Yap S, Makabe S, Chan S, Takaga J, Tam W, et al. Investigating nurses' quality of life and work-life balance statuses in Singapore. *Int Nurs Rev*. [revista en Internet] 2019 [acceso 7 de diciembre de 2021]; 66(1): 61-69. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29633267/>
26. Pérez D, Duarte G, Rosario J, Gómez J, Romero M, Sánchez M. Influence of Workload on Primary Care Nurses' Health and Burnout, Patients' Safety, and Quality of Care: Integrative Review. *Healthcare (Basel)*. [revista en Internet] 2020 [acceso 19 de noviembre de 2021]; 8(1): 12. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7151231/>
27. Nurmeksela A, Mikkonen S, Kvist T. Relationships between nurse managers' work activities, nurses' job satisfaction, patient satisfaction, and medication errors at the unit level: a correlational study. *BMC Health Services Research* volume [revista en Internet] 2021. [acceso 20 noviembre 2021]; 21(296) 1-32 [Internet]. Disponible en: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-06288-5>
28. Kitsios F, Kamariotou M. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon* [revista en Internet] 2021 [acceso 20 de noviembre de 2021]; 7(4): 1-23. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021009609>
29. Abdullah M, Huang D, Sarfraz M, Ivascu L, Riaz A. Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nurs Open*. [revista en Internet] 2021 [acceso 2 de diciembre de 2021]; 8(2): 607–619. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7877139/>

30. Tong L. Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *Int J Nurs Pract.* [revista en Internet] 2018 [acceso 7 de diciembre de 2021]; 24(2):12620. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29368384/>
31. O’Leary K, Manojlovich M, Johnson J, Estrella R, Hanrahan K, Leykum L, et al. A Multisite Study of Interprofessional Teamwork and Collaboration on General Medical Services. *Jt Comm J Qual Patient Saf.* [revista en Internet] 2020 [acceso 20 de noviembre de 2021]; 46(12):667-672. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33228852/>
32. Karami A, Farokhzadian J, Foroughameri G. Nurses’ professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management?. *Plos One* [revista en Internet] 2017 [acceso 7 de diciembre de 2021]; 12(11): e0187863. Disponible en: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0187863>
33. Maskor N, Muhamad M, Krauss S, Mahmood N. Relationship between Personal Values, Work Experience and Nursing Competencies among Cancer Care Nurses in Malaysia. *Asian Pac J Cancer Prev* [revista en Internet] 2021 [acceso 20 de noviembre de 2021]; 22(1): 287–294. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8184200/>
34. Luddin M, Supriyati Y, Cedaryana. Influence of Work Discipline, Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance Directorate General Research and Development of Ministry Research, Technology and Higher Education. *International Journal of Scientific Research and Management.* [revista en Internet] 2018 [acceso 7 diciembre 2021]; 6(2) 1-14 [Internet]. Disponible en: <https://www.ijstrm.in/index.php/ijstrm/article/view/1280>
35. Page K, Early A, Breman R. Improving Nurse Self-Efficacy and Increasing Continuous Labor Support With the Promoting Comfort in Labor Safety Bundle. *J Obstet Gynecol Neonatal Nurs* [revista en Internet] 2021 [acceso 20 de noviembre de 2021]; 50(3):316-327. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33676910/>

36. Colegio de enfermeros del Peru. Ley del trabajo de enfermería[Internet]. Lima-Perú: Colegio de enfermeros del Peru; 2020 [acceso 20 de noviembre de 2021]. [Internet]. Disponible en:
http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
37. Ra R, Zaemey S, Dorji N, Doj B, Fritschi L. Exposure to Occupational Hazards among Health Care Workers in Low- and Middle-Income Countries: A Scoping Review. *Int J Environ Res Public Health*. [revista en Internet] 2021 [acceso 20 de noviembre de 2021]; 18(5): 2603. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33807727/>
38. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística [Internet]. Perú: Universidad Ricardo Palma; 2018. 144 p. Disponible en: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
39. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill. 2018. 714 p.
40. Gabriel-Ortega J. Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society* [revista en Internet] 2017 [acceso en agosto de 2021]; 8(2): 155-156. Disponible en:
http://www.scielo.org.bo/pdf/jsars/v8n2/v8n2_a08.pdf
41. Sáchez R, Álvarez R, Lorenzo S. Calidad de vida profesional de los trabajadores de Atención Primaria del Área 10 de Madrid. *Medifam* [revista en Internet] 2003 [acceso 11 de marzo de 2022]; 13(4): 291-296. Disponible en:
<https://scielo.isciii.es/pdf/medif/v13n4/original5.pdf>
42. Damián Foronda JL, Castillo Saavedra EF, Reyes Alfaro CE, Salas Sanchez RM, Ayala Jara CI. Comunicación interna y DL en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *Medisur* [revista en Internet] 2021 [acceso 15 de noviembre de 2021]; 19(4): 624-632.
43. Gaur P, Zimba O, Agarwal V, Gupta L. Reporting Survey Based Studies – a Primer

for Authors. J Korean Med Sci. [revista en Internet] 2020 [acceso en septiembre de 2021]; 35(45): 398. Disponible en:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7683244/>

44. Martín J, Cortés J, Caboblanco M, Garijo J, Rodríguez A. Metric characteristics of the Professional Quality of Life Questionnaire [QPL-35] in primary care professionals. Gaceta Sanitaria [revista en Internet] 2004 [acceso 11 de marzo de 2022]; 18(2): 129-136. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911104718178>
45. Sandqvist J, Björk M, Gullberg M, Henriksson C, Gerdle B. Construct validity of the Assessment of Work Performance (AWP). Work. [revista en Internet] 2009 [acceso 30 de noviembre de 2021]; 32(2): 211-8. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19289874/>
46. The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. The Belmont Report. Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research [Internet]. Estados Unidos; 1979. p. 1-10. Disponible en: <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/index.html>
47. World Medical Association. WMA Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects [sede Web] Ain-Francia: WMA; 1964 [actualizado en agosto de 2021; acceso 25 de marzo de 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>
48. Brooks B, Anderson M. Nursing work life in acute care. Journal of Nursing Care Quality [revista en Internet] 2004 [acceso 13 de marzo de 2022]; 19(3): 269-275. Disponible en:
https://journals.lww.com/jncqjournal/Abstract/2004/07000/Nursing_Work_Life_in_Acute_Care.14.aspx
49. Hashempour R, Hosseinpour H, Etemadi S, Poursadeghiyan M. The Relationship

Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Iranian
Emergency Nurses. *Health in Emergencies & Disasters Quarterly* [revista en
Internet] 2018 [acceso 13 de marzo de 2022]; 4(1): 49-54. Disponible en:
<http://hdq.uswr.ac.ir/article-1-218-en.pdf>

50. Zeng D, Takada N, Hara Y, Sugiyama S, Ito Y, Nihei Y, et al. Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *Int. J. Environ. Res. Public Health* [revista en Internet] 2022 [acceso 13 de marzo de 2022]; 19(3): 1-13. Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8834725/pdf/ijerph-19-01284.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general ¿Cuál es relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es relación entre calidad de vida profesional según la carga de trabajo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021?</p> <p>¿Cuál es relación entre calidad de vida profesional según el apoyo directivo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>-Determinar la relación entre calidad de vida profesional según la carga de trabajo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021</p> <p>-Determinar la relación entre calidad de vida profesional según el apoyo directivo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021 Ho: No existe relación significativa entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>- Existe relación significativa entre calidad de vida profesional según la carga de trabajo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un</p>	<p>V1: Calidad de vida</p> <p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>*El método es hipotético-deductivo.</p> <p>*El tipo de investigación es la básica.</p> <p>*Es de enfoque cuantitativo.</p>

<p>Lima Norte, 2021?</p> <p>¿Cuál es relación entre calidad de vida profesional según la motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021?</p>	<p>Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021</p> <p>-Determinar la relación entre calidad de vida profesional según la motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021</p>	<p>Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021</p> <p>- Existe relación significativa entre calidad de vida profesional según el apoyo directivo y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021</p> <p>- Existe relación significativa entre calidad de vida profesional según la motivación intrínseca y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021</p>		
---	--	--	--	--

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

I. PRESENTACIÓN

Buen día, soy egresado de la carrera profesional de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, donde a continuación, solicito su apoyo, respondiendo las siguientes preguntas que determinaran el nivel de calidad de vida profesional y desempeño laboral presentan en la actualidad.

Aspectos Sociodemográficos:

Edad:

Sexo: Femenino.... Masculino....

Estado Civil

Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo ()

Años de servicio en la Institución Hospitalaria:

Condición Laboral:

Nombrado () Contratado – CAS() Terceros ()

Ocupación:

Licenciado en enfermería () Técnico en enfermería ()

II.- CUESTIONARIO

Instrucciones:

Instrucciones parte 2: Este cuestionario contiene 35 preguntas que se refieren a aquellos problemas significativos que han tenido trascendencia en su labor como licenciado(a). Por favor marque con X las alternativas que usted cree oportuna, enfoque estas situaciones y responda con sinceridad las preguntas propuestas que crea oportunas con los enunciados:

NADA: Valores 1 y 2

BASTANTE: Valores 6,7 y 8

ALGO: Valores 3,4 y 5

MUCHO: Valores 9 y 10

30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.										
31. Lo que tengo que hacer queda claro.										
32. Me siento orgullosa de mi trabajo.										
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas.										
34. Calidad de vida de mi trabajo.										
35. Apoyo de los compañeros.										

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL: continuación, lea detenidamente cada pregunta y marque con una “X” la respuesta que usted crea conveniente de acuerdo a su DL

ITEM	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACION				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	No siempre (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
DIMENSION1: COOPERACION Y TRABAJO EN EQUIPO						
1	Cree usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas Programadas cuando realiza el trabajo en equipo.					
2	Considera usted que comparte sus conocimientos y/o experiencias adquiridas con los compañeros de trabajo.					
3	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejoradela los fines trazados de la institución.					
4	Cree usted que muestra su espíritu de compromiso y colaboración para el Objetivo trazado cuando integra un equipo de trabajo.					
5	Considera usted que ofrece su apoyo en los diferentes eventos o actividades para mejoras de la Institución.					
6	Cree que usted apoya en la ejecución de nuevos proyectos de la Institución Para mejorar la atención de la población.					
DIMENSION2: DISCIPLINA LABORAL						
7	Cree que usted cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.					
8	Considera usted que maneja adecuadamente los protocolos establecidos y el Tiempo establecido para realizar las tareas programadas.					
9	Considera usted que alcanza las metas trazadas en las labores que realiza en el hospital.					
10	Considera usted que se cumple las normas establecidas de la Institución.					
DIMENSION3: SUPERACION PERSONAL						
11	Cree usted que el área donde labora desempeña los fines trazados de la Institución con la sociedad.					
12	Cree usted que la formación profesional que posee ayuda en mejorar el funcionamiento y bienestar del área.					
13	Considera usted que realiza propuestas de mejoras en el área que trabaja en Base a sus conocimientos.					
14	Considera usted que tiene bien organizado su espacio de trabajo para la óptima realización de sus labores.					
15	Considera usted que realiza constantemente cursos de actualización, capacitación, diplomados, etc.					
16	Cree usted que las relaciones personales son buenas con sus colegas de trabajo y sus superiores					

Anexo 2. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por este presente oficio, usted está siendo invitado a participar de esta investigación, lo cual implica responder los enunciados del cuestionario, pero antes proceder a llenado deberá firmar esta acta de compromiso.

Título del proyecto: Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021

Nombre de los investigadores principales:

Carlos Alberto Muñoz Chavez

Propósito del estudio: Determinar la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021

Beneficios por participar: Tiene los beneficios de obtener los hallazgos encontrados con fin de mejorar su salud.

Inconvenientes y riesgos: No tendrá ninguno riesgo.

Costo por participar: No se hace gasto alguno con respecto a este estudio.

Confidencialidad: Los datos proporcionados son totalmente confidenciales y resguardado por el investigador responsable.

Renuncia: Puede retirarse del estudio sin ningún impedimento.

Consultas posteriores: Si tuviera consulta o dudas adicionales deberá dirigirse al investigador Carlos Alberto Muñoz Chavez, responsable del estudio (N° de móvil: 986801690 o al correo electrónico: karl89.piscis@gmail.com).

Contacto con el Comité de Ética: Sí tuviera alguna pregunta sobre sus derechos como voluntario, puede solicitarlo al presidente del Comité de Ética de la institución (Universidad Norbert Wiener).

Participación voluntaria:

Su implicación en este estudio es completamente voluntaria y puede decidir retirarse del mismo cuando lo considere.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber comprendido y leído esta acta y no haber percibido coacción ni ser influido indebidamente a participar/continuar en el estudio. Finalmente, acepto ser participe voluntario de dicho estudio.

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella digital
Nº DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Carlos Alberto Muñoz Chavez	
Nº DNI	
46163347	
Nº teléfono móvil	
986 801 690	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, diciembre de 2021

***Certifico que he recibido una copia del documento.**

.....
Firma

Anexo 3. Aprobación de comité de ética