



**Universidad
Norbert Wiener**

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

**“CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
ENFERMERO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN UN
HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN SALUD OCUPACIONAL**

**PRESENTADO POR:
GUILLERMO CARRERA, NELLY DE LOS MILAGROS**

**ASESOR:
DR. BASURTO SANTILLAN, IVAN JAVIER**

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme abrazar cada uno de mis sueños; a mi familia, por el soporte que significa su amor y apoyo constantes.

AGRADECIMIENTO

A esta institución de enseñanza superior,
por abrir sus puertas al conocimiento y
permitir que alcance mi especialización. A
mi asesor, Dr. Ivan Javier Basurto
Santillan, por sus sabios consejos y apoyo.

ASESOR:
DR. BASURTO SANTILLAN, IVAN JAVIER

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

SECRETARIO : Dra. Milagros Lizbeth Uturunco Vera

VOCAL : Mg. Jeannelly Paola Cabrera Espezua

INDICE

Resumen	1
Abstract.....	2
1. EL PROBLEMA	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
1.4. Justificación de la investigación	7
1.4.1. Teórica.....	7
1.4.2. Metodológica.....	8
1.4.3. Práctica.....	8
1.5. Delimitaciones de la investigación	9
1.5.1. Temporal	9
1.5.2. Espacial	9
1.5.3. Recursos	9
2. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes.....	10
2.2. Bases teóricas.....	12
2.2.1. Carga laboral	12
2.2.2. Calidad de vida profesional.....	12
2.3. Formulación de hipótesis	19

2.3.1. Hipótesis general	19
2.3.2. Hipótesis específicas	19
3. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Método de la investigación	20
3.2. Enfoque de la investigación	20
3.3. Tipo de investigación.....	20
3.4. Diseño de la investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	21
3.6. Variables y operacionalización.....	22
3.6.1. Variable carga laboral	22
3.6.2. Variable calidad de vida profesional (CVP)	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.7.1. Técnica	26
3.7.2. Descripción de instrumentos	26
3.7.3. Validación	27
3.7.4. Confiabilidad.....	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	27
3.9. Aspectos éticos	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	29
4.1. Cronograma de actividades.....	29
4.2. Presupuesto	30
5. REFERENCIAS	31
6. ANEXOS	38
6.1. Matriz de consistencia	39
6.2. Matriz de operacionalización de variables.....	40

6.3. Instrumentos..... 43

6.4. Consentimiento informado..... 59

Resumen

La misión que cumplen los profesionales de enfermería es de suma valía dentro del campo de la salud; sin embargo la realidad actual, caracterizada por la presencia del Covid-19, muestra que existe una alta sobrecarga de trabajo, escasos incentivos e inadecuadas condiciones de infraestructura, equipos y mobiliario que complican su labor, perjudicando el adecuado equilibrio en su calidad de vida y, con ello, su desempeño laboral, situación que incide de forma directa en los cuidados que se brinda a los pacientes. **OBJETIVO:** determinar cuál es la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia Covid-19 en un hospital nacional de Lima, 2022. **MATERIALES Y MÉTODOS:** Será un estudio cuantitativo, aplicado, descriptivo-correlacional, no experimental y transversal. Participarán 40 enfermeras. La técnica será la encuesta y se aplicarán dos cuestionarios para medir las variables calidad de vida y desempeño laboral.

Palabras clave: calidad de vida, desempeño laboral, enfermería.

Abstract

The mission fulfilled by nursing professionals is extremely valuable within the field of health; However, the current reality, characterized by the presence of Covid-19, shows that there is a high work overload, few incentives and inadequate conditions of infrastructure, equipment and furniture that complicate their work, damaging the proper balance in their quality of life and , with it, their job performance, a situation that directly affects the care provided to patients. **OBJECTIVE:** to determine the relationship between quality of life and job performance of nurses during the Covid-19 pandemic in a national hospital in Lima, 2022. **MATERIALS AND METHODS:** It will be a quantitative, applied, descriptive-correlational, non-experimental and cross-sectional study. 40 nurses will participate. The technique will be the survey and two questionnaires will be applied to measure the variables quality of life and job performance.

Keywords: quality of life, job performance, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El sector sanitario a nivel mundial se encuentra pasando por una serie de problemáticas y brechas que afectan la calidad del servicio que se brinda a los pacientes. Una de las más álgidas corresponde al insuficiente número de personal enfermero, pues, si bien es cierto cuentan con una cifra promedio de 28 millones de profesionales, no llegan a cubrir la alta demanda que se presenta en las diversas instituciones sanitarias (1). Esta situación ha generado una excesiva recarga de labores, horarios rotativos que exceden el tiempo de la jornada de trabajo y una multiplicidad de afecciones físicas, psicológicas y emocionales que perjudican la calidad de vida de los enfermeros y, por tanto, su desempeño laboral (2).

En esta línea, cabe mencionar que el año 2019 se proyectaba un déficit de 5,9 millones de enfermeros, en la actualidad, para este año 2022 las cifras señalan un probable déficit de 13 millones para el 2030 (3). Esta situación se ha generado por la aparición del virus SARS-Cov-2, pues la necesidad de atención se incrementó debido a la creciente cantidad de contagios que llevaron a la muerte a 14,9 millones de seres humanos entre los años 2020 y 2021 (4).

En la Región de las Américas, hasta el año 2022 se pudieron encontrar un promedio de 9 millones de profesionales enfermeros, cifra que se constituye en el 56% de todos los profesionales sanitarios, tal como señala la Organización Panamericana de la Salud (5). Por otra parte, es preciso señalar que esta pandemia destapó una multiplicidad de deficiencias en las instituciones de salud, las cuales se centran principalmente en problemas de infraestructura, condiciones de trabajo, falta de profesionales especializados, insuficiente apoyo directivo, escasez de equipos,

mobiliarios, medicinas y recursos diversos, poniendo en riesgo la calidad de vida enfermera y su desempeño laboral (6).

Al respecto, algunas cifras interesantes se encuentran en un estudio chileno, donde se registran factores que afectan la calidad de vida del personal enfermero, siendo los datos más resaltantes el dolor físico en un 54% de la muestra, el aspecto emocional en el 39%, las capacidades físicas en el 29,8%, salud mental en 42%, interacción social en un 24,2%, entre otros que evidencian lo preocupante de la situación del personal de enfermería (7), mientras que otra investigación desarrollada en México permitió evidenciar que la calidad de vida en los profesionales de enfermería se encuentran en un nivel bajo, destacándose que ello genera dificultades para la integración dentro del ámbito de trabajo, especialmente en lo que respecta a los pacientes, perjudicando su desempeño laboral y el cumplimiento del cuidado humanizado que es la esencia de misión (8).

En Perú se vive un panorama muy álgido en lo que respecta a la atención sanitaria y ello se ha agudizado debido a la pandemia, exponiendo de forma cruda una realidad que se caracteriza por la existencia de hospitales que no reúnen los estándares de calidad mínimos para la atención, insuficientes espacios para la atención de pacientes, mobiliario envejecido o prácticamente inexistente, insuficientes recursos y materiales para la atención, escaso personal enfermero, entre otros que afectan la calidad de vida del personal enfermera debido al estrés constante y la sobrecarga laboral que implica la situación descrita (9).

A este panorama se suma la desigual asignación de personal enfermero en el interior del país, hallándose casos en los que se registran una presencia ínfima de este personal tal como sucede en Madre de Dios (325) y Amazonas (571); mientras que Lima cuenta con 35 mil. A pesar de ello, en todos los casos la demanda de atención excede la capacidad numérica de los profesionales de enfermería, situación que desde el ámbito de

la enfermería ocupacional preocupa en gran medida por los efectos que produce en la calidad de vida de estos profesionales y en su desempeño laboral (10).

Durante esta etapa de pandemia que perjudicó a 3,5 millones de personas en el Perú, se incrementó el nivel de afectación de la calidad de vida de los profesionales enfermeros, a raíz de la intensa carga de trabajo, la permanente incertidumbre ante lo desconocido, el miedo a contagiarse y, por ende, a perder la vida. Todo esto redundó en su desempeño laboral, produciéndose situación de ausentismo, licencias, permisos e incluso renunciaciones, perjudicando también la calidad del servicio (11).

En el hospital de Lima donde se realizará el estudio se ha encontrado una situación similar, dado que los profesionales de enfermería se ven frente a una alta recarga de atención a pacientes que no están en la capacidad de asumir, más aún en casos especializados donde se requiere un mayor conocimiento y práctica; asimismo se encuentra que el tiempo asignado para cada turno muchas veces va más allá del tiempo que corresponde debido a la necesidad que se presenta en el nosocomio, pero que solo genera desgaste y una praxis poco adecuada que no hace más que reducir la adecuada calidad de vida de los enfermeros y afectar aún más su desempeño laboral.

Si se continúa con esta situación, las consecuencias pueden ser de suma gravedad para los profesionales enfermeros, ya que la mala calidad de vida afecta de manera integral a la persona, produciendo afecciones físicas, psicológicas y emocionales, que pone en riesgo la salud y el bienestar de los profesionales, llevándolos a situaciones críticas como discapacidades o la muerte.

Es por ello que se ha considerado pertinente realizar este estudio, a fin de contrarrestar la problemática abordada a través de la obtención de datos que permitan tomar acciones precisas y asertivas, de forma que se puedan mejorar las condiciones de

trabajo de los profesionales de enfermería y así optimizar su desempeño laboral, preservando su salud integral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.

Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.

Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Es importante mencionar aquí que este trabajo investigativo permitirá ampliar los conocimientos respecto a las variables de estudio que se abordan, permitiendo absolver las dudas o vacíos que existan al respecto. Así también, es relevante considera que estudios de este tipo aún son insuficientes en el ámbito enfermero, especialmente dentro

del contexto de pandemia que se vive actualmente, pues son diversos los cambios que se han producido y la realidad que se ha puesto sobre el tapete respecto al sector salud que es necesario conocer y la situación que ocupa el personal enfermero en dicho contexto. No se puede soslayar el aporte de las teorías enfermeras respecto a las variables de estudio y que se precisarán a partir de los postulados de Dorothea Orem con la teoría del autocuidado, la cual sustenta la calidad de vida; mientras que la variable desempeño laboral encuentra sus bases en la teoría fenomenológica de Patricia Benner.

1.4.2. Metodológica

Se considera aquí la importancia de los instrumentos seleccionados para la investigación, dada la rigurosidad que se ha seguido para realizar su validación y contextualización en el ámbito peruano. Desde esa perspectiva, se emplearán dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio. Así también, se resalta su valía como referente para otras indagaciones que se centren en esta problemática, pues a la fecha se ha podido detectar que son escasas las investigaciones que incluyen instrumentos con los respectivos documentos que le den el respaldo y sustento necesario.

1.4.3. Práctica

Los resultados obtenidos en el trabajo serán debidamente comunicados a las autoridades del hospital nacional de Lima en el que se realizará la investigación, con el fin de dar a conocer cuál es la situación que están viviendo los enfermeros en cuanto a su calidad de vida y el desempeño laboral, las situaciones y factores que generan esta problemática y los efectos que produce, de forma que se puedan tomar acciones correctivas para optimizar las condiciones de trabajo. Así también, se podrá aportar información para el desarrollo de las acciones ocupacionales que realiza el personal

enfermero, para que puedan realizar planes de mejora que contribuyan a potenciar la labor que realiza el personal enfermero a nivel institucional.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La indagación se efectuará durante el periodo comprendido entre junio y octubre de 2022.

1.5.2. Espacial

La investigación será efectuada en un hospital nacional ubicado en la ciudad de Lima.

1.5.3. Recursos

Como corresponde a todo trabajo de esta naturaleza se requerirán diversos recursos y materiales que contribuyan a desarrollar cada una de las fases de la investigación y completarlas de manera adecuada. Cada uno de ellos será autofinanciado por la tesista.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Khajehnasiri et al. (2021) realizaron su investigación con el objetivo de evaluar la calidad de vida y el desempeño laboral entre las enfermeras de hospitales de la Universidad de Ciencias Médicas de Teherán. La investigación fue analítica, transversal y descriptivo. Se contó con 435 profesionales enfermeros. Se aplicó un cuestionario demográfico y otro de calidad de vida asociada con sus labores. Se encontró que la calidad de vida tiene un nivel medio con un puntaje de 50,56, mientras que el nivel de significancia fue de $p < 0,05$, existiendo relación con el desempeño respecto a horas efectivas y en los entornos de trabajo. Se concluyó que hay asociación entre variables; asimismo, se halló que existe una calidad de vida baja en el personal enfermero (12).

Escobar (2021) realizó su estudio con el objetivo de determinar la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral en personal de Enfermería. La investigación fue cuantitativa, transversal, correlacional, descriptiva. Participaron 118 enfermeros. El instrumento para la variable calidad de vida fue el Whoqol Bref y un cuestionario para evaluar competencias. Se pudo hallar que el 93,2% alcanzó un nivel bueno en su calidad de vida y el desempeño laboral tuvo un nivel inadecuado en el 79,7%. Se pudo concluir que las dos variables tienen relación (13).

Nursalam et al. (2018) desarrollaron su investigación con el objetivo de analizar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño enfermero. El estudio fue correlacional y transversal. Los participantes fueron 106 profesionales enfermeros. Para

el recojo de datos se aplicó un cuestionario para cada variable. La regresión lineal múltiple arrojó un $p < 0,05$ y se concluyó que las variables tienen correlación significativa (14).

A nivel nacional:

Uturunco (2021) en Lima, realizó su investigación planteando el propósito de determinar la influencia de la calidad de vida profesional en el desempeño del enfermero durante el confinamiento en Lima, 2021. La investigación fue explicativa, transversal, no experimental. Participaron 613 enfermeros. Se aplicó el cuestionario Proqol V y otro que permitió la medición del desempeño laboral. Se halló que existe significancia de $p = 0,000 < 0,05$, mientras que el R^2 Nagelkerke alcanzó 13.1%. Se concluyó que la calidad de vida influye en el desempeño laboral (15).

Aguilar y Alpaca (2021) en Lima, desarrollaron su investigación con el propósito de determinar la relación existente entre calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería. Se empleó el enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. Formaron parte de la indagación 83 profesionales. Se aplicaron dos cuestionarios para la medición de las variables. Se halló un nivel de calidad de vida medio en el 55,4 y el 60,2% tuvo un nivel desempeño laboral deficiente. Se encontró un $Rho = .774$ y una significancia de .000, por lo cual se concluyó que existe correlación alta y significativa (16).

Travezaño (2020) en Ica, efectuó su indagación con el objetivo de determinar la relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral en personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María. Fue un estudio básico, cuantitativo, correlacional. Se contó con 35 profesionales enfermeros. Se aplicó dos cuestionarios. Se evidenció un $Rho = .589$ y un $p=0.00$. Se pudo concluir que la relación es moderada y significativa (17).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Calidad de vida

2.2.2. Calidad de vida profesional

La labor que realizan los profesionales de enfermería dentro del entorno hospitalario implica una alta carga de actividades y responsabilidades que tienen como fin primordial el cuidado humanizado de los pacientes; desde esa perspectiva, es necesario que su calidad de vida, definida como un conjunto de elementos físicos, sociales, espirituales, psíquicos, socioeconómicos, emocionales y de autocuidado que subyacen en el personal de enfermería, contribuyan a lograr un equilibrio que les permita un óptimo desempeño laboral (18).

Otros autores la visualizan como el nivel de satisfacción que experimenta el profesional de enfermería acerca del ámbito en el que desempeña sus labores, tanto a nivel individual como profesional. Este tipo de definición implica la relevancia de componentes asociados a la gestión directiva, estrategias de compensación a la labor que realizan, el grado de avance profesional que pueden ir alcanzado dentro del entorno de trabajo, la interacción que existe con el equipo de trabajo entre otros que son de suma importancia (19).

A este panorama se suman los aspectos propios de los cuidados enfermeros que brinda a los pacientes, pues se encuentran permanentemente expuestas a situaciones de dolor, sufrimiento y muerte, así como al trato constante con los familiares, a quienes también deben brindar orientación y soporte, realidad que en conjunto puede causarles una alta demanda física, psicológica y emocional que muchas veces excede su capacidad, poniéndolas en riesgo de perjuicios en su bienestar y en la salud (20).

Es importante señalar que la conceptualización de calidad de vida nace aproximadamente a la mitad de la década del setenta, como una manera de buscar la humanización de los entornos laborales, enfocándose con especial interés en el desarrollo de los trabajadores y una orientación a mejorar la calidad de vida, dando origen así al movimiento de calidad del trabajo y del empleo, cuyo objetivo es lograr la satisfacción de los requerimientos que tienen los trabajadores y la implementación de prácticas que buscan el bienestar del ser humano (20).

En este sentido, es conveniente considerar que la calidad de vida implica una serie de componentes que se enfocan en el bienestar físico, social, emocional y material; sin embargo, estos no son constantes, pues su incidencia o grado de impacto en el personal enfermero va a depender del contexto en el cual realizan sus labores; de ahí que se de especial relevancia la gestión directiva, a fin de brindar las condiciones adecuadas dentro del entorno hospitalario, aspecto que muchas veces no es tomada en cuenta de la forma que corresponde (21).

En consecuencia, es imperante que se considere como un elemento fundamental para la calidad de vida de los enfermeros el diagnóstico permanente de la situación y condiciones de trabajo que realizan, especialmente en lo que respecta a los horarios laborales, los turnos asignados, la asignación de pacientes en función a las condiciones y exigencias que cada uno de ellos demanda, más aún si se considera que en muchos casos la presión es extrema debido a los padecimientos y gravedad que presentan, a fin de lograr que existe un equilibrio holístico en estos profesionales y se puedan evitar desgastes innecesarios o impactos negativos en su salud (22).

En lo que respecta al permanente contacto e interacción con los pacientes que se encuentran en situaciones que implican sufrimiento, dolor o muerte, se corre el riesgo de caer en el fenómeno denominado fatiga por compasión y ansiedad, afección que puede

incidir negativamente en la calidad de vida de los enfermeros e incluso motivarles a dejar el ejercicio profesional (23).

En esa línea, se puede establecer que el personal enfermero se encuentra en permanente exposición a situaciones de riesgo y de alta complejidad dentro del entorno hospitalario, contexto que les exige asumir una serie de estrategias orientadas a afrontar estas situaciones, especialmente porque se presentan en el día a día. La situación se complica en el caso de enfermeros que tienen algún tipo de comorbilidad, pues la tensión y los efectos del panorama ya descrito pueden incrementar su padecimiento, afectando su bienestar y con ello su desempeño laboral (24).

2.2.2.1. Teoría de enfermería para la variable calidad de vida

En principio es necesario señalar que las bases teóricas son un importante referente paradigmático dentro de la labor de enfermería, pues permite nutrir su práctica, brindando las condiciones de seguridad y garantía a los pacientes de un cuidado óptimo y adecuado a la realidad que cada uno vivencia, manteniendo los cuidados necesarios para preservar la vida humana (25).

Dado el contexto que actualmente se vive en el sector salud, con problemáticas que se arrastran desde hace varios años y que se han agudizado durante el periodo de pandemia producido por el virus SARS-CoV2, es necesario que el personal enfermero asuma acciones de autocuidado que les permita preservar su integridad. En esta línea, es pertinente abordar la teoría de Dorothea Orem, quien enfatiza justamente en el autocuidado, como medio para que los enfermeros puedan ejercer acciones orientadas a cuidar de sí mismos y promover su salud, a fin de poder mantener un equilibrio que les permita realizar sus acciones de forma eficaz y eficiente (26).

Sin embargo, esta teoría del autocuidado también postula que para lograr una aplicación integral es necesario contar con el apoyo del entorno que rodea a la persona, de ahí que el rol de los directivos y personal jerárquico sea invaluable, propiciando las condiciones y recursos necesarios para que el personal enfermero desarrolle su trabajo de forma óptima, contribuyendo a promover la salud de los pacientes y su recuperación (27).

2.2.2.2. Dimensiones

Apoyo directivo

Aquí se consideran los elementos que corresponden a generar la satisfacción del personal enfermero dentro del entorno laboral, entre las que se consideran los reconocimientos, remuneración, la autonomía y la creatividad (28).

Carga de trabajo

En esta dimensión se abordan aspectos como la excesiva carga de trabajo, las presiones que asume el personal enfermero dentro del ámbito hospitalario y el estrés que se genera por las características del entorno de trabajo (28).

Motivación intrínseca

Se enfoca en los diferentes factores que impulsan a los profesionales a desarrollar sus responsabilidades y que consideran aspectos como la eficiencia, confianza, motivación, seguridad y estrategias de afrontamiento (28).

2.2.3. Desempeño laboral

Se puede definir como el cúmulo de experiencia y capacidades que poseen los profesionales enfermeros para ejercer su labor y contribuir a la mejora de la productividad dentro del ámbito de la salud (29). Asimismo, se puede señalar que el desempeño laboral enfermero se convierte en una piedra angular dentro de los procesos que se siguen para

brindar un servicio de calidad a los pacientes; sin embargo, si las condiciones de trabajo no son las idóneas, si existe una rotación inadecuada, escasez de personal, falta de instrumentos de trabajo, equipos de protección, entre otros, la labor que realizan puede verse afectada y, especialmente incidir de forma negativa en la salud de estos profesionales (30).

Por otro lado, no se puede dejar de lado la relevancia del aspecto cognoscitivo para lograr que el desempeño laboral esté acorde a las necesidades de los pacientes y responda a las expectativas que se tienen respecto a los cuidados y atención de enfermería. De ahí que se considere pertinente mantener una permanente actualización y especialización, pues cada área o ámbito de servicio dentro del sector salud implica la aplicación de conocimientos específicos que contribuyan a optimizar la praxis enfermera (31).

Otro aspecto importante que se debe considerar en este acápite está referido a los principios de la psicología del desempeño enfermero, pues ello va a permitir que la disposición y el comportamiento se orienten hacia la fijación de metas y las estrategias orientadas a alcanzarlas, fomentando así la mejora en las actividades que se llevan a cabo y ayuda a superar las dificultades que se puedan presentar o el esfuerzo que implican (32).

Una forma de detectar si realmente se está logrando el cumplimiento de metas en el desempeño laboral es a través de procesos de evaluación, no con un afán sancionador, sino orientados a apoyar y propiciar la mejora continua, estableciendo aquellos aspectos que están dificultando el adecuado ejercicio de las labores enfermeras y aquellas que deben mantenerse, asumiendo acciones que permitan optimizar el servicio y los cuidados que brinda a los pacientes (33).

De ahí que se señale la relevancia de la evaluación del desempeño por competencias, pues ello permite identificar cuáles son las brechas que pueden existir a nivel de conocimientos, actitudes, habilidades y práctica de los profesionales enfermeros, permitiendo implementar estrategias y mecanismos para potenciar su labor (34).

2.2.3.1. Teorías enfermeras del desempeño laboral

El desempeño laboral de enfermería encuentra sustento en la teoría fenomenológica de Patricia Benner, quien se enfoca en el cuidado humanizado de los pacientes, a partir de conocimientos sólidos que conlleven a ejercer la praxis profesional enfermera con el debido sustento, de forma que puedan comprender de manera integral todo lo que sienten y padecen los pacientes y contribuir de manera efectiva a desarrollar acciones que permitan apoyarlos en el trance que atraviesan; asimismo, invita a reflexionar sobre la educación y actualización constantes, en línea con los avances científicos y tecnológicos (35).

En esta misma línea, Benner precisa que el accionar de los enfermeros requiere de un soporte cognoscitivo y técnico, asentados sobre las bases filosóficas propias de este campo para dar coherencia y sentido a la misión que tienen en sus manos y ello involucra una reflexión permanente acerca de su práctica, la cual debe estar fundamentada en el saber hacer, pero también en el saber cómo, de forma que se pueda ir adaptando a cada situación y contexto en el cual desarrollar su accionar (36).

2.2.3.2. Dimensiones del desempeño laboral

Desempeño de la tarea

Se toman en cuenta todos los aspectos asociados con la conducta intra rol, es decir las que involucran las responsabilidades que asumen los enfermeros y la conducta extra

rol que trasciende lo que corresponde para asumir aquellas actividades que se consideran necesarias más allá de si les corresponden o no (28).

Contextual

Aquí se encuentran aspectos que consideran el entorno social, el factor psicológico, el ámbito de la organización, la interacción con los diferentes actores con los que se relacionan dentro del entorno de trabajo y las condiciones en las que lo desarrollan (28).

Adaptativo

Tal como su denominación lo señala, aquí se contemplan las estrategias y capacidades que tienen los enfermeros para afrontar la multiplicidad de variaciones que se van generando en el ámbito sanitario y que de una u otra forma pueden afectar su estabilidad psicológica y emocional (28).

Proactivo

Tiene que ver con las diferentes iniciativas que asumen los enfermeros con el fin de mejorar su desempeño, así como la decisión de participar en diversas actividades formativas que contribuyan a actualizarse y continuar su especialización en los campos de su interés (28).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hipótesis de trabajo (Hi)

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Es hipotético-deductivo, dado que emerge desde los conocimientos y teorías generales que existen respecto al problema de estudio, para centrarlos de manera contextualizada en el entorno específico de las enfermeras que laboran en un hospital nacional de Lima (37).

3.2. Enfoque de la investigación

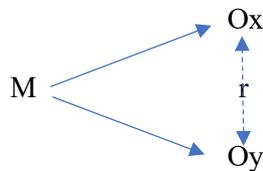
Será un estudio cuantitativo, considerando su naturaleza y los procedimientos estadísticos que implican para poder contrastar las hipótesis de indagación y determinar si existe relación o no entre variables y dimensiones de estudio (38),

3.3. Tipo de investigación

Es Aplicada pues la información y datos que se recaben en el estudio buscarán generar conocimientos que permitirán realizar recomendaciones y propuestas de solución a la problemática que se aborda, mediante diversas acciones que permitan mejorar las condiciones en las que el personal enfermero realiza sus acciones y optimizar su desempeño laboral (39).

3.4. Diseño de la investigación

Será observacional – no experimental, porque mediante la observación del fenómeno se podrán realizar las acciones de investigación sin que exista manipulación alguna de las variables. También será transversal pues los datos serán recolectados en un momento dado del tiempo (40). Su alcance será descriptivo pues se podrán efectuar una caracterización de las variables y correlacional porque ayudará a realizar el contraste de las hipótesis (41):



Donde

- O= Muestra de la investigación
- O_x = Calidad de vida
- O_y = Desempeño laboral
- r = relación de variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Es el conjunto de unidades o elementos que tienen rasgos similares. Para este caso se consideran a los 80 enfermeros que laboran en un hospital nacional de Lima, y que han sido seleccionados mediante criterios de inclusión y exclusión (42).

Criterios de inclusión:

- Personal enfermero y personal técnico de enfermería que se encuentra trabajando en el hospital nacional de Lima con una antigüedad mínima de un año.
- Personal enfermero y personal técnico de enfermería que acepte participar en el estudio de forma voluntaria y firman el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal enfermero y personal técnico de enfermería que tiene permiso, licencia o vacaciones.
- Personal enfermero y personal técnico de enfermería que no acepte ser parte de la investigación

Muestra:

Dadas las características del estudio, se ha considerado pertinente incluir a todos los elementos considerados como población (muestra censal) que suman en total 80 enfermeros.

Muestreo:

Será no probabilístico y las unidades de investigación serán acogidas de forma intencional o por convicción.

3.6. Variables y operacionalización**3.6.1. Variable calidad de vida**

Definición conceptual:

Conjunto de elementos físicos, sociales, espirituales, psíquicos, socioeconómicos, emocionales y de autocuidado que subyacen en el personal de enfermería (18).

Definición operacional:

Conjunto de elementos físicos, sociales, espirituales, psíquicos, socioeconómicos, emocionales y de autocuidado que subyacen en el personal de enfermería que labora en un hospital nacional de Lima, tomando en consideración las dimensiones apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, que se medirán con un cuestionario.

3.6.2. Variable desempeño laboral (DL)**Definición conceptual:**

Cúmulo de experiencia y capacidades que poseen los profesionales enfermeros para ejercer su labor y contribuir a la mejora de la productividad dentro del ámbito de la salud (29).

Definición operacional:

Cúmulo de experiencia y capacidades que poseen los profesionales enfermeros de un hospital nacional de Lima, para ejercer su labor y contribuir a la mejora de la productividad dentro del ámbito de la salud, considerando las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo, desempeño proactivo, que se medirán mediante un cuestionario.

Variable 1: Calidad de vida

Definición Operacional: Conjunto de elementos físicos, sociales, espirituales, psíquicos, socioeconómicos, emocionales y de autocuidado que subyacen en el personal de enfermería que labora en un hospital nacional de Lima, tomando en consideración las dimensiones apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, que se medirán con un cuestionario.

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Remuneración - Reconocimientoprofesional - Pensamiento creativo 	Escala Ordinal Tipo Likert: Mucho [4] Bastante [3] Algo [2] Nada [1]	Bajo [35 – 69] Regular [70 – 105] Alto [106 – 140]
Carga detrabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga - Presión - Estrés 		
Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad - Confianza - Motivación - Eficiencia - Afrontamiento 		

Variable 2: Desempeño laboral

Definición Operacional: Cúmulo de experiencia y capacidades que poseen los profesionales enfermeros de un hospital nacional de Lima, para ejercer su labor y contribuir a la mejora de la productividad dentro del ámbito de la salud, considerando las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo, que se medirán mediante un cuestionario.

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones internas - Acciones externas 	Escala Ordinal, tipo Likert: Siempre [5] Muchas veces [4] A veces [3] Pocas veces [2] Nunca [1]	Bajo [20 – 46] Regular [47 – 73] Alto [74 – 100]
Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción social - Contexto psicológico - Entorno institucional 		
Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de afrontamiento - Apertura 		
Desempeño proactivo	<ul style="list-style-type: none"> - Proactividad - Prospectiva 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se eligió la encuesta, porque permitirá recolectar datos acerca de las variables de estudio, utilizando como instrumentos dos cuestionarios, uno para la variables calidad de vida y otro para el desempeño laboral.

3.7.2. Descripción de instrumentos

El cuestionario para medir la calidad de vida fue desarrollado por López en 2018, e incluye 35 preguntas, estructuradas en tres dimensiones: (1) apoyo directivo (14 ítem), (2) carga de trabajo (10 ítem) y (3) motivación intrínseca (10 ítem). La escala de medición será ordinal: mucho (4); bastante (3); algo (2) y nada (1), y los niveles considerados son: bajo (35-69); regular (70 – 105) y alto (106 – 140).

Para medir la variable 2 se hará uso del cuestionario de desempeño laboral, elaborado por López en 2018, el cual considera 20 preguntas, divididas en cuatro dimensiones: (1) desempeño de la tarea (5 ítem), (2) desempeño contextual (5 ítem); (3) desempeño adaptativo (5 ítem) y (4) desempeño proactivo (5 ítem). La escala de medición será ordinal: nunca (1) pocas veces (2); a veces (3); muchas veces (4) y siempre (5), y los niveles: bajo (20-46); regular (47-73) y alto (74-100).

3.7.3. Validación

Fue realizada por López en 2018 (28), por medio de la revisión de jueces expertos que hallaron aplicable el instrumento para medir la calidad de vida, así como el instrumento destinado a la medición de la variable desempeño laboral, obteniendo los calificativos de suficiencia y aplicabilidad.

3.7.4. Confiabilidad

Fue llevada a cabo por López en 2018, a través del Alfa de Cronbach. Así, el en el caso del cuestionario para medir la calidad de vida, se alcanzó el coeficiente de 0.854, y el cuestionario para medir variable desempeño laboral alcanzó 0.881.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Inicia con la elaboración de una matriz realizada en Excel 2016, a fin de vaciar los datos obtenidos y tomarlo como fuente para realizar la tablas y figuras en el software SPSS versión 26. Esto permitirá realizar las estadísticas descriptivas, en las que se podrán plasmar los niveles alcanzados por cada variable, mientras que las estadísticas inferenciales serán para poder realizar la contrastación de hipótesis, mediante el Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

Autonomía: se les explicará a cada enfermero participante cómo se va a desarrollar el estudio y se les invitará a ser parte de él. En casos de aceptación, se pedirá la firma del consentimiento informado.

No maleficencia: No existirá daño alguno para la integridad y salud de los enfermeros que participen.

Justicia: El trato será respetuoso y homogéneo con todos los participantes.

Beneficencia: la investigación beneficiará a todos los profesionales enfermeros que laboren en el hospital donde se desarrollará el estudio y también a los pacientes, pues la atención será mucho más adecuada.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de las actividades

Descripción 2022	Mes-Jun				Mes-Jul				Mes-Ago				Mes-Set				Mes-Oct			
	s1	s2	s3	s4																
1.Elaborar el proyecto																				
2.Presentar el proyecto																				
3. Validar instrumentos																				
4. Recolectar la data																				
5. Presentar el informe																				
6. Sustentar la tesis																				

4.2. Presupuesto

DETALLE	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
A. Materiales			100
-Manuscritos: copias, Internet.			200
- Papelería bond A4	3 mill	20.00	80
- Utensilios de escritorio			50
B. Servicios			
- Computadora	500 horas	1.00	500
- Impresión	100	0.50	50
- Fotocopia	1000	0.05	100
- Anillado	02 ejemplares	10.0	60
- Empastado			120
c. Viáticos			800
- Pasajes			
		TOTAL	2060

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020. [Internet]. 2020. Obtenido en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
2. Silveira G, Da Penha R, Aline V, Texeira J, Da Silva I. Calidad de vida en el trabajo y perfil demográfico – laboral de la enfermería en unidad de urgencias. Enfermería Global. [Internet]. 2019; 55: 510 – 524. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.340861>
3. Consejo Internacional de Enfermeras. Enfermería: una voz para liderar. Invertir en enfermería y respetar los derechos para garantizar la salud global. [Internet]. 2022. Obtenido en: <https://www.icn.ch/es/publicaciones>
4. Organización Panamericana de la Salud. El exceso de mortalidad asociada a la pandemia de la COVID-19 fue de 14,9 millones de muertes en 2020 y 2021. [Internet]. 2022. Obtenido en: <https://www.paho.org/es/noticias/5-5-2022-exceso-mortalidad-asociada-pandemia-covid-19-fue-149-millones-muertes-2020-2021>
5. Organización Panamericana de la Salud. OPS llama a los países a fortalecer colectivamente la fuerza laboral de enfermería. [Internet]. 2022. Obtenido en: <https://www.paho.org/es/noticias/6-5-2022-ops-llama-paises-fortalecer-colectivamente-fuerza-laboral-enfermeria>
6. Vizcaíno Y, Vizcaíno M, Montero Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de enfermería. Rev Cub de Medicina Militar. [Internet]. 2020; 49(2): 364-374. Disponible en: <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/369>

7. Vásquez J, Guzmán E. Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos. Univ. Salud. [Internet]. 2021; 23(3): 240-247. Disponible en: <https://doi.org/10.22267/rus.212303.237>
8. González M, López M. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. [Internet]. 2019; 9(1): 1-7. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/5791
9. Maguiña C. Reflexiones sobre el COVID-19, el Colegio Médico del Perú y la Salud Pública. Acta méd. Peru. [Internet]. 2020; 37(1): 8-10. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35663/amp.2020.371.929>
10. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recursos Humano de Salud. [Internet]. 2020 [Consultado 31 Oct. 2021]. Disponible en: <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/>
11. Statista Research Department. Perú: número semanal de casos y muertes causadas por COVID-19 2020 – 2022. [Internet]. 2022. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/1110077/numero-casos-muertes-covid-19-peru/>
12. Khajehnasiri F, Rahimi A, Forati B, Kassiri N. Evaluation of the quality of working life and its effective factors in employed nurses of Tehran University of Medical Sciences Hospitals. Journal Education and Health Promotion. [Internet]. 2021; (10): 1-7. Disponible en: <https://jehp.net/article.asp?issn=2277-9531;year=2021;volume=10;issue=1;spage=112;epage=112;aulast=Khajehnasiri>
13. Escobar C. Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021. [Tesis de titulación]. Universidad Técnica del Norte, 2021. Disponible en: https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UTN_8e918a48c14adc62b540110802d66d4a

14. Nursalam N, Fardiana A, Panji C, Fadhillah H, Efendy F. The Correlation between the Quality of Nursing Work Life and Job Performance. *Indian Journal of Public Health Research & Development*. [Internet]. 2018; 9(10): 330 – 335. Disponible en: [10.5958/0976-5506.2018.01364.5](https://doi.org/10.5958/0976-5506.2018.01364.5)
15. Uturunco M. Influencia de la calidad de vida profesional en el desempeño laboral del enfermero durante el confinamiento en Lima, 2021. [Tesis de doctorado]. Universidad Privada Norbert Wiener: Lima, 2021. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5398/T061_44551282_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Aguilar D, Alpaca F. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020. [Tesis de titulación]. Universidad Interamericana para el Desarrollo: Lima, 2021. Disponible en: http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María – Cuarto Trimestre 2020. [Tesis de titulación]. Universidad Autónoma de Ica: Ica, 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1000/1/Samantha%20Bright%20Traveza%c3%b1o%20Aguilar.pdf>
18. Dos Santos E, Vieira E, Albuquerque L, Nogueira W, Nogueira L. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enferm. glob.* [Internet]. 2021; 20(63): 461-501. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.456911>

19. Lumbreras M, Hernández I, Méndez p, Dosamantes L, Cervantes M, García A. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Publica Mex.* [Internet]. 2020; 62: 87-95. Disponible en: <https://doi.org/10.21149/10247>
20. Arteaga N. Nivel de calidad de vida laboral según factores relacionados en enfermeras de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo. *Sciéndo.* [Internet]. 2019; 22(3): 213-220. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2571>
21. Flores M, Escalante C, Ortiz G, Chico G. Calidad de vida en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención. *Rev de Enferm. Neurol.* [Internet]. 2021. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.51422/ren.v19i2.299>
22. Vidal G, Oliver A, Galiana L, Sansó N. Quality of work life and self-care in nursing staff with high emotional demand. *Enfermería Clínica.* [Internet]. 2019; 29(3): 186-194. Disponible en: 10.1016/j.enfcli.2018.06.004.
23. Ramos A, Freitas A, De Araújo A, Silva F, Sherrer G, Góes K. Síndrome de Burnout e qualidades de vida em enfermeiros. *Enfermagem Brasil.* [Internet]. 2021; 20(5): 672-684. Disponible en: 10.33233/eb.v20i5.4855
24. Espino J, Delgado J, Tejada L, Vaca J, Ramírez G. Calidad de vida en cuidadores primarios de pacientes en diálisis en la ciudad de Chihuahua, México. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc.* [Internet]. 2021; 59(3): 205-215. Disponible en: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=8&sid=d2e605e9-f870-45f4-9606-4da681690ec1%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=151969881>

25. Pimienta O, De Lima L, Almeida J, Da Conceicao A. Prática profissional no contexto hospitalar: visão de enfermeiros sobre contribuições das concepções de Dorothea Orem. Rev de Enfermagem da UFSM. [Internet]. 2021; 11: 1-20. Disponible en: [10.5902/2179769254723](https://doi.org/10.5902/2179769254723)
26. Da Silva K, Da Silva A, Dos Santos A, Farias C, Machado D, Dos Santos F. et al. El autocuidado a la luz de la teoría de Dorothea Orem: panorama de la producción científica brasileña. Rev Brasileña de Desarrollo. [Internet]. 2021; 7(4): 34043-34060. Disponible en: [10.34117/bjdv7n3-047](https://doi.org/10.34117/bjdv7n3-047)
27. Naranjo Y. Modelos metaparadigmáticos de Dorothea Elizabeth Orem. AMC. [Internet]. 2019; 23(6): 814-825. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000600814
28. López I. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo; Lima, 2018. Disponible en:
29. Hernández R, Hernández A, Molina M, Hernández Y, Señán N. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. Rev Cub de Enferm. [Internet]. 2020; 36(4): e3524. Disponible en: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=29&sid=d2e605e9-f870-45f4-9606-4da681690ec1%40redis>
30. Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev Cuid. [Internet]. 2020; 10(2): e626. Disponible en: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
31. Coronel F. Desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Alberto Sabogal. Retos de transformación social. Opuntia Brava. [Internet]. 2019; 11(3): 256-272. Disponible en: <https://doaj.org/article/b031839a215f4bd38469d0c3bc06ff43>

32. Jiménez A, Echevarría S. Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. *Horiz Enferm.* [Internet]. 2021; 32(2): 177-191. Disponible en: http://dx.doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.32.2.177-191
33. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid.* [Internet]. 2018; 9(1): 1973-1987. Disponible en: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
34. Soares M, Andrian L, Rodrigues Z, De Souza F, Pedreschi L, Henriques S. Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios. *Rev Lat Am Enfermagem.* [Internet]. 2019; 27: e3184. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>
35. Carrillo A, Martínez P, Taborda S. Aplicación de la Filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería. *Rev Cubana Enfermer.* [Internet]. 2018; 34(2): e1522. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000200015
36. Herrera G y Oliva H. Del saber conceptual al saber clínico en el proceso de gestión del cuidado a las personas. *Rev Cubana Cardiol Cir Cardiovasc.* [Internet]. 2021; 27(1): 1-3. Disponible en: <http://revcardiologia.sld.cu/index.php/revcardiologia/article/view/1041>
37. Hernández R, Mendoza C. *Metodología de la Investigación.* México: McGraw Hill. 2018.
38. Hernández R., Fernández C., Baptista M. *Metodología de la Investigación.* México: McGraw Hill; 2014.
39. Cabezas E., Andrade D., Torres J. *Introducción a la metodología de la investigación científica.* Ecuador: ESPE; 2018.

40. Sánchez H., Reyes C., Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2018
41. Flores J. Construyendo la tesis universitaria. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2011.
42. Gallardo E. Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. Huancayo: Universidad Continental; 2017.

6. ANEXOS

6.1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.</p> <p>Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.</p> <p>Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Calidad de vida</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo directivo ▪ Carga de trabajo ▪ Motivación intrínseca <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeño de la tarea ▪ Desempeño contextual ▪ Desempeño adaptativo ▪ Desempeño proactivo 	<p>Tipo de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicada ▪ Enfoque cuantitativo <p>Método y diseño de la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Método hipotético-deductivo ▪ Diseño observacional, no experimental, transversal ▪ Alcance descriptivo, correlacional

6.2. Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Calidad de vida

Definición Operacional: Conjunto de elementos físicos, sociales, espirituales, psíquicos, socioeconómicos, emocionales y de autocuidado que subyacen en el personal de enfermería que labora en un hospital nacional de Lima, tomando en consideración las dimensiones apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, que se medirán con un cuestionario.

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción en el trabajo - Sueldo - Reconocimiento profesional - Creatividad - Autonomía 	Escala Ordinal Tipo Likert: Mucho [4] Bastante [3] Algo [2] Nada [1]	Bajo [35 – 69] Regular [70 – 105] Alto [106 – 140]
Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga de trabajo - Presión en el trabajo - Estrés 		
Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad - Confianza - Motivación - Eficiencia 		

	- Afrontamiento		
--	-----------------	--	--

Variable 2: Desempeño laboral

Definición Operacional: Cúmulo de experiencia y capacidades que poseen los profesionales enfermeros de un hospital nacional de Lima, para ejercer su labor y contribuir a la mejora de la productividad dentro del ámbito de la salud, considerando las dimensiones desempeño de la

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Conducta intra rol - Conducta extra rol 	Escala Ordinal, tipo Likert: Siempre [5] Muchas veces [4] A veces [3] Pocas veces [2] Nunca [1]	Bajo [20 – 46] Regular [47 – 73] Alto [74 – 100]
Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> - Contexto social - Contexto psicológico - Contexto organizacional 		
Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para enfrentar cambios - Flexibilidad 		
Desempeño proactivo	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Proyección al futuro 		

tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo, desempeño proactivo, que se medirán mediante un cuestionario.

6.3. Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario para medir la variable calidad de vida

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Objetivo del estudio: Recolectar datos cuya información servirá para determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.

Fecha de la encuesta:Código:

N°		1	2	3	4
	DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO				
1	Satisfacción con el tipo de trabajo				
2	Satisfacción con el sueldo				
3	Posibilidad de promoción				
4	Reconocimiento de mi esfuerzo				
5	Apoyo de mis compañeros				
6	Apoyo de mi familia				
7	Apoyo de mis jefes				
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
11	Tengo autonomía o libertad de decisión				
12	Variedad en mi trabajo				
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
14	Calidad de vida de mi trabajo				
	DIMENSION 2: CARGA DE TRABAJO				
15	Cantidad de trabajo que tengo				
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
20	Falta de tiempo para mi vida personal				
21	Incomodidad física en el trabajo				
22	Carga de responsabilidad				
23	Interrupciones molestas				
24	Estrés (esfuerzo emocional)				
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
	DIMENSION 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA				
26	Motivación (ganas de esforzarme)				
27	Posibilidad de ser creativo				
28	Ganas de ser creativo				

29	Desconectado al acabar la jornada laboral				
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
33	Lo que tengo que hacer queda claro				
34	Me siento orgulloso de mi trabajo				
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)				

Instrumento 1: Cuestionario para medir la variable desempeño laboral

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Objetivo del estudio: Recolectar datos cuya información servirá para determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022.

Fecha de la encuesta: **Código:**

N°		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA					
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan					
2	El trabajo asignado lo hago bien					
3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo					
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo					
5	Puedo hacer varias cosas a la vez					
	DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros					
7	Soy responsable con mis funciones					
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros					
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo					
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos					
	DIMENSION 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO					
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo					
12	Doy soluciones creativas a los problemas					
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible					
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías					
15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes					
	DIMENSION 4: DESEMPEÑO PROACTIVO					
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo					
17	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes					
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles					
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución					
20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales					

Validaciones del instrumento para medir la variable calidad de vida



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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO								
1	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
2	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
3	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
4	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
5	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
6	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
7	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
11	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
12	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		
14	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CARGAS DE TRABAJO								
15	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
21	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
22	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
23	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
24	Estrés (esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA								
26	Motivación (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
27	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
28	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		

29	Desconectado al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓	
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓	
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓	
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓	
33	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓	
34	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓	
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

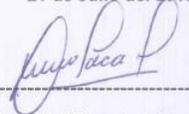
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Paca Pantigoso, Flavio Romeo DNI: 01212856

Especialidad del validador: Metodologo (Estadística)

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

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

21 de Julio del 2018



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO							
1	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
2	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
3	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
4	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
5	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
6	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
7	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
11	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
12	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		
14	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CARGAS DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
21	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
22	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
23	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
24	Estrés (esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Motivación (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
27	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
28	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		

29	Desconectado al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓	
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓	
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓	
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓	
33	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓	
34	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓	
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gonzales Huapaya Loayza C DNI: 2.544.3894

Especialidad del validador: Magister en Gestión en Salud.

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

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

21 de Julio del 2018

 Hospital Nacional Cayetano Heredia
 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
 COMISIÓN NACIONAL DE CALIDAD
 ENFERMERÍA ACREDITADA
 C.R.E. 1793
 Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO								
1	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
2	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
3	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
4	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
5	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
6	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
7	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
11	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
12	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		
14	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CARGAS DE TRABAJO								
15	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
21	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
22	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
23	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
24	Estrés (esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA								
26	Motivación (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
27	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
28	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		

29	Desconectado al acabar la jornada laboral	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓	
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓	
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓	
33	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓	
34	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓	
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SALAZAR JOAQUÍN EMMA DNI: 09043599

Especialidad del validador: Enfermera Especialista Centro Quirúrgico

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

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

21 de Julio del 2018

HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
 DEPARTAMENTO DE OPERATORIA
 Mg. Emma Salazar Joaquín
 Especialista Centro Quirúrgico
 C.E.P. 11005 - 116 - 1136

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA.

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

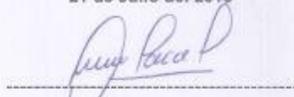
Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg: Paca Parigoso, Flavio Romeo DNI: 01212856

Especialidad del validador: Metodólogo (Estatística)

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

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

21 de Julio del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Gonzales Huapaya Coiro C DNI: 25443897

Especialidad del validador: Magister en Gestión en Salud

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

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

21 de Julio del 2018

 Hospital Nacional Cayetano Heredia
DIRECCIÓN DE PASTORAL DE ENFERMERÍA
Cristina Gonzales
Mg. CRISTINA GONZALES HUAPAYA
C.E.P. 17035

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable, si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Emma Salazar Jaquín DNI: 19043599

Especialidad del validador: Enfermera Especialista en Centro Quirúrgico

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

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

21 de Julio del 2018

 HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
DISEÑO GRÁFICO Y PUBLICIDAD
Emma Salazar
Mg. EMMA SALAZAR JAQUÍN
Especialista Centro Quirúrgico
Tel: 41428 - 41428

Firma del Experto Informante.

Confiabilidad de los instrumentos

Coefficiente de fiabilidad de los instrumentos de evaluación

	Fiabilidad	N de elementos
Cuestionario de calidad de vida laboral	0.854	35
Cuestionario de desempeño laboral	0.881	20

Como se observa, los Coeficientes de fiabilidad son de 0.854 y 0.881 lo cual significa fuerte confiabilidad. En consecuencia, se concluye que los cuestionarios evaluados son confiables.

6.4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores : Guillermo Carrera, Nelly de los Milagros
Título : **“Calidad de vida y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022”**

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: **“Calidad de vida y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022”**. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, **Guillermo Carrera, Nelly de los Milagros**. El propósito de este estudio es: determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del enfermero durante la pandemia COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2022. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

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

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

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

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

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

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

Costos e incentivos

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

Confidencialidad:

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

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el *Guillermo Carrera Nelly de los Milagros* al 997141642 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Participante

Nombres:

DNI:

Investigadora

Nombre:

DNI: