



**Universidad  
Norbert Wiener**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**Calidad de vida y desempeño laboral de enfermeras de  
la unidad de cuidados intensivos del hospital II Ramón  
Castilla-2022**

Trabajo académico para optar el título de Especialista en  
Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado Por:

**Autor:** Vargas Barrantes, Blanca

**Código ORCID:** 0000-0001-5472-0853

**Asesor:** Dr. Basurto Santillan, Ivan Javier

**Código ORCID:** 0000-0001-5472-0853

Lima – Perú

2022

## **DEDICATORIA**

A mis seres queridos, fuente de motivación para seguir desarrollando  
mis proyectos de vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A esta Casa Superior de Estudios, por brindarme la oportunidad de seguir especializándome en una profesión que me permite contribuir con el bienestar y la salud de los pacientes.

**ASESOR:**

DR. BASURTO SANTILLAN, IVAN JAVIER

**JURADOS:**

Presidente : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña  
Secretario : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera  
Vocal :Mg. Magdalena Petronila Rojas Ahumada

# INDICE

Resumen.....	8
Abstract .....	9
1. EL PROBLEMA .....	10
1.1. Planteamiento del problema .....	10
1.2. Formulación del problema .....	12
1.2.1. Problema general.....	12
1.2.2. Problemas específicos .....	13
1.3. Objetivos de la investigación .....	13
1.3.1. Objetivo general.....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
1.4. Justificación de la investigación.....	14
1.4.1. Teórica.....	14
1.4.2. Metodológica.....	14
1.4.3. Práctica.....	15
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	15
1.5.1. Temporal .....	15
1.5.2. Espacial .....	15
1.5.3. Recursos .....	16
2. MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes .....	17
2.2. Bases teóricas .....	19
2.2.1. Calidad de vida.....	19
2.2.2. Calidad de vida profesional.....	19
2.2.3. Desempeño laboral .....	22
2.3. Formulación de hipótesis .....	25
2.3.1. Hipótesis general.....	25
2.3.2. Hipótesis específicas .....	25
3. METODOLOGÍA .....	27

3.1. Método de la investigación .....	27
3.2. Enfoque de la investigación .....	27
3.3. Tipo de investigación .....	27
3.4. Diseño de la investigación.....	28
3.5. Población, muestra y muestreo.....	28
3.6. Variables y operacionalización .....	30
3.6.1. Variable calidad de vida.....	30
3.6.2. Variable desempeño laboral (DL) .....	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.7.1. Técnica .....	34
3.7.2. Descripción de instrumentos .....	34
3.7.3. Validación .....	35
3.7.4. Confiabilidad.....	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	35
3.9. Aspectos éticos.....	36
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	37
4.1. Cronograma de actividades .....	37
4.2. Presupuesto .....	38
5. REFERENCIAS.....	39
6. ANEXOS.....	45
6.1. Matriz de consistencia.....	46
6.2. Matriz de operacionalización de variables .....	47
6.3. Instrumentos.....	50
6.4. Consentimiento informado.....	54

## Resumen

La profesión enfermera encierra una misión muy especial dentro del ámbito sanitario, ya que se centra en los cuidados humanizados, aspecto esencial para contribuir al bienestar y la salud de los pacientes. Sin embargo, en la actualidad existen diversos aspectos como la carga de trabajo, el apoyo directivo o la motivación intrínseca que afectan la calidad de vida de los enfermeros, situación que redundará en su desempeño laboral. Esta situación también se ha detectado en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital II Ramón Castilla de Lima y genera una gran preocupación, dado que la calidad de atención de los pacientes se pone en peligro. **OBJETIVO:** determinar cuál es la relación entre calidad de vida y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022. **MATERIALES Y MÉTODOS:** la investigación será cuantitativa, básica, descriptiva-correlacional. Participarán 40 enfermeras. La técnica será la encuesta y los instrumentos serán dos cuestionarios para realizar la medición de las variables calidad de vida y desempeño laboral.

**Palabras clave:** calidad de vida, desempeño laboral, enfermería, unidad de cuidados intensivos.

## **Abstract**

The nursing profession has a very special mission within the health field, since it focuses on humanized care, an essential aspect to contribute to the well-being and health of patients. However, there are currently various aspects such as workload, managerial support or intrinsic motivation that affect the quality of life of nurses, a situation that affects their work performance. This situation has also been detected in the Intensive Care Unit of the Hospital II Ramón Castilla in Lima and generates great concern, given that the quality of patient care is endangered. **OBJECTIVE:** to determine the relationship between quality of life and job performance of nurses in the intensive care unit of Hospital II Ramón Castilla-2022. **MATERIALS AND METHODS:** the research will be quantitative, basic, descriptive-correlational. 40 nurses will participate. The technique will be the survey and the instruments will be two questionnaires to measure the variables quality of life and job performance.

**Keywords:** quality of life, job performance, nursing, intensive care unit.

# 1. EL PROBLEMA

## 1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial, hasta el año 2020, se cuenta alrededor de 28 millones de enfermeros, cifra insuficiente para la amplia cantidad de pacientes que requieren atención (1). Ya en el año 2019 se hablaba de una carencia aproximada de 5,9 millones de profesionales de enfermería, mientras que en 2022 se han hecho proyecciones de un posible déficit de 13 millones hacia el 2030 (2). Todo este panorama, ha generado la presencia de una excesiva carga laboral que, sumada a otros factores, afectan negativamente la calidad de vida del personal enfermero, situación que redundan en un inadecuado desempeño laboral y, con ello, en el riesgo de eventos adversos que pueden perjudicar a los pacientes (3).

Estas dificultades se han incrementado durante la pandemia producida por la COVID-19 que puso en evidencia la vulnerabilidad de los sistemas de salud en el contexto mundial, debido a la sobrecarga de pacientes que necesitaban de atención inmediata, especialmente del personal enfermero que labora dentro de las unidades de cuidados intensivos, el cual se vio afectado no solo por el desgaste físico, mental y psicológico, sino también por el temor natural de contagiarse, factores que afectan su calidad de vida e incluso los exponen al riesgo de perderla (4).

En el caso de la Región de las Américas, hasta el año 2022 se contabilizan alrededor de 9 millones de enfermeros, cifra que engloba al 56% de todo el personal sanitario de este ámbito (5). Sin embargo, es preocupante que las condiciones en las que trabajan, la sobrecarga de labores, la infraestructura poco adecuada, la escasez de recursos y materiales para realizar sus labores, la disparidad en la distribución a nivel nacional, entre otros aspectos, afecten la calidad de vida de los enfermeros problemática que

impacta de manera directa en su desempeño laboral, cuyos efectos se pueden visualizar en diversos eventos adversos, así como la insatisfacción de pacientes y familiares (6).

Cabe indicar aquí que la extenuante labor enfermera es fuente de diversas anomalías que afectan su bienestar y salud integral, de ahí que se remarque su impacto en la calidad de vida. A este respecto, en un estudio realizado en Chile se halló que los componentes más afectados en esta variable son el dolor corporal (54%); rol emocional (39%); la función física (29,8%); la función social (24,2%); la salud mental (42%); entre otros (7).

En otro estudio realizado en México, se pudo hallar que la calidad de vida del personal de enfermería se encuentra en niveles bajos respecto a la integración dentro del entorno de trabajo, bienestar, administración del tiempo libre y satisfacción, aspectos que redundan de manera indefectible en el desempeño laboral (8).

En el contexto peruano, la realidad que se vive en el ámbito de la salud es bastante preocupante, pues no solo se encuentra la escasez de personal enfermero que alcanza a 102 mil profesionales para una población que supera los 30 millones de habitantes (9), sino también la distribución heterogénea en las diferentes provincias del país, encontrándose casos como el de Madre de Dios que solo cuenta con 325 enfermeras o Amazonas con 571. En Lima se registran 35 mil, pero también pasan una serie de dificultades para atender a la amplia demanda de pacientes, especialmente en el entorno de cuidados intensivos, el cual requiere de cuidados especializados (10).

Esta situación se vio incrementada durante el contexto de pandemia que afectó a 3,5 millones de habitantes, alterando de forma severa la calidad de vida del personal asistencial dada la intensa recarga de labores, la incertidumbre frente a una enfermedad desconocida y el temor al contagio, perjudicando su desempeño laboral, el cual no ha

podido alcanzar los niveles de cuidados humanizados para el que han sido llamados los enfermeros (11).

Igual panorama se ha detectado en la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla, pues la exigencia en el servicio de atención enfermera es sumamente alto y requiere de una permanente disposición para brindar los cuidados especializados que se requieren. Sin embargo, ya se ha señalado que una de las principales limitaciones es la cantidad de personal enfermero, generando que se exceda el tiempo establecido para la permanencia en servicio, desgastando a estos profesionales y afectándolos en su calidad de vida y en el desempeño laboral que despliegan.

De continuar así, se pueden generar serias consecuencias para los profesionales de enfermería, ya que la calidad de vida es un aspecto fundamental en el ser humano y si existen desfases a nivel físico, afectivo, emocional o psicológico, la salud del personal enfermero sufre el riesgo de resquebrajarse y llevarlos a situaciones críticas como discapacidades permanentes e incluso la muerte.

Para contrarrestar esta problemática es necesario profundizar en ella, a fin de obtener datos y realizar hallazgos que permitan precisar su prevalencia en el Hospital II Ramón Castilla, herramientas que permitirán contribuir de manera más efectiva a encontrar propuestas de solución a nivel institucional.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre calidad de vida y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022?

¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022?

¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.

Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.

Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

Un primer criterio que se puede considerar dentro de la justificación teórica de esta investigación se refiere a la literatura existente sobre la problemática detectada, pues su desarrollo aún es escaso en el ámbito peruano, especialmente en el contexto de la unidad de cuidados intensivos, situación que exige indagar con mayor profundidad, a fin de llenar los vacíos del conocimiento que existen en este campo. Por otro lado, es necesario señalar la relevancia de contar con bases teóricas centradas en el ámbito de enfermería y que en este trabajo investigativo se enfocarán desde las propuestas que realiza Dorothea Orem y su teoría del autocuidado para el caso de la variable calidad de vida y la teoría fenomenológica de Patricia Benner para la variable desempeño laboral

### **1.4.2. Metodológica**

Desde una perspectiva metodológica se puede señalar que este trabajo encuentra su justificación en los instrumentos que se utilizarán para recoger la información de ambas variables de investigación. Así, para medir las variables de estudio se emplearán dos

cuestionarios, ambos debidamente validados en el 2018 y que reúnen los criterios de rigurosidad científica que se exige para trabajo de esta índole. Por otra parte, se considera necesario referirse a la posibilidad que brinda a otros investigadores de contar con resultados debidamente sustentados y actualizados que puedan servir como referente para tópicos que aborden esta problemática.

### **1.4.3. Práctica**

Se reconoce la justificación práctica en virtud a la posibilidad que brindará al personal directivo del Hospital II Ramón Castilla de tener acceso a información recogida dentro de su propio ámbito de acción, específicamente la unidad de cuidados intensivos, para gestionar las mejoras necesarias que contribuyan a optimizar la calidad de vida del personal enfermero que trabaja dentro de este ámbito, permitiendo que cuenten con las condiciones requeridas para evitar situaciones que los ponga en riesgo. Así también, contribuirá a elevar los estándares de calidad que se exige dentro de todo ámbito hospitalario.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Se desarrollará entre junio y octubre de 2022.

### **1.5.2. Espacial**

El ámbito de elaboración será Lima Cercado, Hospital II Ramón Castilla – ESSALUD sito en el Jr. Guillermo Dansey 390.

### **1.5.3. Recursos**

Se utilizarán recursos diversos para realizar este trabajo de investigación, tanto a nivel de materiales de escritorio como en rubro servicios, en función a las necesidades que se vayan presentando durante el desarrollo, de forma que se pueda ir cerrando de forma la indagación. Cada uno de estos gastos serán asumidos por la investigadora.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **A nivel internacional**

Escobar (2021) efectuó su investigación con el propósito de determinar la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral en el personal de Enfermería del Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021. El estudio fue cuantitativo, correlación, descriptivo, transversal. La muestra fue de 118 enfermeros. Se aplicó el cuestionario de Whoqol Bref y uno de evaluación de competencias. Se encontró que el 93,2% siente que tiene una buena calidad de vida, mientras que en el desempeño laboral se halló que el 79,7% existe un nivel inadecuado debido a una falta de preparación, concluyendo que las variables tienen relación (12).

Khajehnasiri et al. (2021) desarrollaron su estudio con el propósito de evaluar la calidad de vida y sus factores en el desempeño laboral efectivos entre enfermeras de los hospitales de la Universidad de Ciencias Médicas de Teherán. El estudio fue transversal, analítico y descriptivo. Participaron 435 enfermeras. Se aplicó el cuestionario demográfico y el de calidad de vida relacionada con el trabajo. Se halló un grado medio de calidad de vida de enfermeras con un 50,56 y una relación significativa de  $p < 0,05$  con el desempeño en cuanto a horas efectivas extraordinarias y en los ámbitos de trabajo asignados. Se pudo concluir que existe asociación entre variables, enfatizando en la existencia de una baja calidad de vida en enfermeros (13).

Nursalam et al. (2018) realizaron su estudio con el objetivo de analizar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño enfermero. La investigación fue correlacional con enfoque transversal. Participaron 106 profesionales del rubro. Se

aplicaron dos cuestionarios. En la regresión lineal múltiple se halló un  $p < 0,05$ , concluyendo que existe correlación significativa entre variables (14).

#### **A nivel nacional:**

Aguilar y Alpaca (2021) en Lima, realizaron su estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencias del Hospital María Auxiliadora, 2020. Se siguió el enfoque cuantitativo, correlacional, descriptivo, transversal, no experimental. Participaron 83 profesionales. Se aplicaron dos cuestionarios. Se encontró que el 55,4% opina que existe un nivel medio en su calidad de vida, mientras que el 60,2% evidenció un nivel deficiente en su desempeño laboral. Asimismo, se halló un  $Rho = .774$  y una significancia de .000, concluyendo que existe una correlación alta y significativa (15).

Travezaño (2020) en Ica, realizó su estudio con el propósito de determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María. La metodología fue básica, cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental. Participaron 35 enfermeros. Se aplicaron dos cuestionarios. Se halló un  $Rho = .589$  y un  $p = 0.00$ ; se arribó a la conclusión de relación moderada y significativa entre variables (16).

Alarcón y Astuñague (2018) en Arequipa, efectuaron su investigación con el objetivo de determinar la relación entre calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería. El estudio fue descriptivo, transversal, correlacional. Se contó con 81 integrantes. Se aplicó el cuestionario CVP-35 y el CPLE sobre competencias profesionales enfermeras. Se halló que el 44.4% de enfermeros con un nivel competente también evidenció una calidad de vida con nivel excelente; asimismo, se evidenció un  $p = 0.05$ , lo que permitió concluir la existencia de relación significativa (17).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Calidad de vida**

### **2.2.2. Calidad de vida profesional**

Referirse a la calidad en el ámbito enfermero es un tema de alta complejidad debido a la multiplicidad de factores que se ven involucrados y que van a estar directamente asociados a su presencia o ausencia dentro del ámbito de enfermería. En esta línea, se puede definir a esta variable como un constructo multidimensional que va a estar sujeto a diversas condiciones de salud, apoyo social, ingresos, actividad física, entre otros (18).

En este mismo sentido, la calidad de vida también se puede definir como la satisfacción que siente el enfermero a nivel personal y profesional respecto al contexto de trabajo y su desempeño. Cabe indicar aquí que también se encuentra asociada a diferentes factores como la dirección, gestión, compensaciones, el nivel de logros, la interacción con el equipo, entre otros factores (19).

Es importante señalar que el concepto 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).

Desde esta perspectiva, en el ámbito hospitalario es insoslayable considerar los múltiples aspectos que se conjugan y que pueden causar deterioro en la calidad de vida de los profesionales de enfermería, siendo quizá algunos de los más relevantes las intensas

jornadas de trabajo, los horarios que asumen y turnos rotativos que asumen, su constante interacción con situaciones de sufrimiento, dolor, gravedad y muerte, entre otros que pueden generar efectos negativos en las dimensiones física, psíquica y social de la persona (21).

En esta misma línea, se puede señalar que esta continua exposición a situaciones traumáticas y de muerte pueden generar un fenómeno denominado fatiga por compasión y ansiedad en estos profesionales, afectando de manera directa su calidad de vida, a tal punto que se le considera como un aspecto que puede provocar afectación en su calidad de vida y redundando en el deseo de dejar el ejercicio de esta noble profesión, realidad que se vive de manera más frecuente en las unidades de cuidados intensivos (22).

Este panorama se vuelve más álgido en las unidades de cuidados intensivos, debido al tipo de pacientes que ahí se atienden y que requieren de sus cuidados, además de la interacción que se debe mantener con los familiares, situaciones que los lleva a lidiar con una serie de factores que trascienden la atención por sí misma. De ahí que haya altas incidencias de complicaciones debido al medio ambiente y las relaciones sociales, además de los efectos que ello genera en los aspectos físico y psicológico (23).

En ese sentido, la calidad de vida del personal enfermero va a verse afectada debido a diversas situaciones que pasan dentro del ámbito de salud, durante su jornada laboral, la capacidad para afrontar todas las problemáticas que se presentan, los recursos que tienen a disponibilidad para desarrollar los cuidados enfermeros, las comorbilidades que cada profesional también puede tener y las situaciones que viven fuera del entorno laboral (24).

De esta forma, la calidad de vida se convierte en un fenómeno de suma complejidad debido a los diferentes factores de riesgo que puede afectar su actividad

diaria, panorama que se incrementa cuando no existe el suficiente apoyo directivo, impactando en las condiciones de trabajo, con el consecuente riesgo para la salud integral de los profesionales enfermeros (25).

#### **2.2.2.1. Teoría de enfermería para la variable calidad de vida**

Una de las teorías de enfermería que se pueden acoger para sustentar la variable calidad de vida, se encuentra en las propuestas realizadas por Dorothea Orem y su teoría del autocuidado, el cual promueve la búsqueda de soluciones para capacitar y desarrollar acciones de autocuidado en el personal enfermero, a partir de la identificación de sus necesidades y el ejercicio de acciones que les permita mejorar su capacidad de cuidarse a sí mismo para preservar su bienestar y salud (26).

En esta misma línea, se puede señalar que los conceptos que se abordan desde la visión de esta teórica se convierten en un importante referente paradigmático para sustentar las acciones dentro de la praxis enfermera y garantizar que sus cuidados guarden el carácter científico inherente a la labor que realizan y que, al mismo tiempo, se mantengan los autocuidados necesarios para evitar que las actividades realizan no afecten severamente su salud (27).

De ahí que se tome como una acción de suma relevancia el autocuidado enfermero, en todo ámbito y lugar, especialmente en situaciones de crisis o en entornos sanitarios como cuidados intensivos, tomando como base la teoría del autocuidado de Orem, el cual busca reducir la carencia de recursos o la presencia de alternaciones que pudieran generar las alteraciones ya señaladas (28).

### **2.2.2.2. Dimensiones de la variable 1**

#### **Dimensión apoyo directivo**

Esta dimensión se encuentra directamente relacionada con aspectos que involucran la satisfacción en el ámbito laboral, remuneración, los reconocimientos realizados a la labor que se lleva a cabo, la creatividad y la autonomía (29).

#### **Dimensión carga de trabajo**

Se refiere a la sobrecarga laboral, la presión que se tienen respecto a las actividades que llevan a cabo los enfermeros dentro de un hospital y el estrés que pueden generar las diversas condiciones de trabajo a los que se ven sometidos (29).

#### **Dimensión motivación intrínseca**

Son los factores que mueven a la persona a realizar sus actividades y que contemplan la seguridad, eficiencia, motivación, confianza y afrontamiento (29).

### **2.2.3. Desempeño laboral**

El desempeño laboral puede definirse como la experiencia en la labor que lleva cabo el profesional de enfermería y la capacidad que tiene para realizar las actividades inherentes a su cargo, demostrando idoneidad en las diferentes situaciones y contextos. En este sentido, se considera que los profesionales de enfermería deben contar con un bagaje de conocimientos que le permitan desplegar su misión dentro de los ámbitos y servicios sanitarios (30).

En esta línea, el desempeño laboral enfermero debe estar debidamente sustentado en los conocimientos que permitan mejorar su práctica, preocupación que debe mantenerse de forma constante pues los avances científicos y tecnológicos son permanentes y es necesario que los profesionales puedan reunir las competencias,

capacidades y habilidades que contribuyan a su manejo y aplicación para contribuir de manera efectiva a la recuperación de los pacientes y a promover su salud; ello exige fortalecer su formación, con el objetivo de convertirse en expertos dentro de sus respectivas áreas, pero sin perder de vista que su misión se realiza con seres humanos y, por tanto, deben tener una mirada que emane desde su interior, generando empatía, calidez y comprensión (31).

Desde esta perspectiva se requiere de una constante preocupación por actualizarse permanentemente, a fin de responder a los desafíos que presenta la globalización dentro del ámbito sanitario y contribuir de manera efectiva con la mejora continua en el servicio sanitario, optimizar los cuidados enfermeros y generar un impacto positivo en la salud de las personas (32).

#### **2.2.3.1. Teorías enfermeras del desempeño laboral**

Dentro de todo campo de actividad es de suma relevancia contar con los fundamentos filosóficos y epistemológicos que guían sus acciones, más aún si se trata de profesiones que encuentran su misión en el cuidado del ser humano, pues de ello depende en gran medida el ejercicio profesional y la provisión de servicios asistenciales que conlleven a optimizar su labor (33).

Desde esa perspectiva, se tomarán en cuenta aquí las bases que establece Patricia Benner y su teoría fenomenológica. En esa línea, se promueve la relevancia del conocimiento para comprender las necesidades que tienen los pacientes y ejercer una praxis orientada al cuidado humanizado; de esta forma se podrá lograr que el desempeño laboral se centre en las acciones que realmente respondan a la realidad de cada paciente. Hay que recordar aquí que la profesión de enfermería debe estar sustentada en el saber hacer y en el saber cómo, aspectos que se van a ir dando en función a los diferentes niveles

de competencia y habilidades que poseen y que les va a permitir implementar estrategias que contribuyan a optimizar sus funciones (34).

### **2.2.3.2. Dimensiones de la variable 2**

#### **Desempeño de la tarea**

Esta dimensión considera dos indicadores principales, la conducta intra rol, que considera todas aquellas que son propias de las responsabilidades asignadas y la conducta extra rol que van más allá de lo que se encuentra establecido en sus funciones (29).

#### **Contextual**

Se contemplan aquí el contexto social, el contexto psicológico y el contexto organizacional, aspectos que involucran todos los actores con los que interactúa el personal enfermero y las condiciones en las que se despliega su labor (29).

#### **Adaptativo**

Algunos aspectos relevantes dentro de la labor enfermera radican en la capacidad que tienen para afrontar los cambios que se van suscitando en el entorno y que involucran su estabilidad emocional y psicológica (29).

#### **Proactivo**

Involucra aspectos como la iniciativa que tiene la enfermera para mejorar su desempeño laboral y la proyección a futuro que se traduce a través de diversas acciones de capacitación (29).

## **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 de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.

#### **Hipótesis nula (Ho)**

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**Hi1:** Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.

**Hi2:** Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.

**Hi3:** Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Será un estudio hipotético deductivo, dado que surge desde la teoría y conocimientos generales respecto a las variables calidad de vida y desempeño laboral con el fin de contextualizarlos al ámbito específico de la labor que realizan los profesionales enfermeros dentro de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022 (35).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

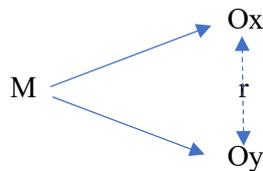
Se abordará el estudio desde el enfoque cuantitativo, porque el análisis de los datos se realizará mediante herramientas estadísticas que permitan determinar la relación entre las variables de estudio (36).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Será aplicada, ya que los resultados contribuirán a enriquecer la teoría existente respecto a la calidad de vida y el desempeño laboral; así también, ayudará a la entidad a contar con herramientas debidamente sustentadas para establecer acciones que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo, elevar la calidad de vida de los enfermeros y optimizar el desempeño laboral (37).

### 3.4. Diseño de la investigación

Será observacional – no experimental, pues se partirá de la observación del fenómeno abordado, sin que ello implique modificación alguna ni la manipulación de variables (38). Así también será transversal porque se recogerán los datos en un solo momento. Tendrá alcance descriptivo porque las variables se podrán caracterizar y correlacional porque permitirá contrastar las hipótesis y determinar posibles relaciones (39), tal como se puede ver en la figura que se presenta a continuación:



Donde

- O= Muestra de investigación
- $O_x$ = Calidad de vida
- $O_y$ = Desempeño laboral
- $r$  = relación existente de ambas variables

### 3.5. Población, muestra y muestreo

#### **Población:**

Son todas las unidades o elementos que tienen características comunes y, aquí participarán 40 profesionales enfermeros que laboran en cuidados intensivos del Hospital en el que se efectuará la indagación (40).

**Criterios de inclusión:**

- Enfermeras que laboran en Cuidados Intensivos.
- Enfermeras que continúan en el servicio con más de 6 meses de labor asistencial en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos.
- Enfermeras que colaboran de manera voluntaria en el estudio de investigación y firmen el consentimiento informado.

**Los criterios de exclusión fueron:**

- Personal enfermero que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos, pero están de licencia o vacaciones.
- Enfermeras que no pertenece al servicio de la unidad de Cuidados Intensivos, pero es asignada para cubrir ausencia de enfermera del servicio (retén).
- Enfermeras que no acepte participar en el presente estudio de investigación.

**Muestra:**

Se tomará en cuenta a toda la población (una muestra censal) que está constituida por 40 enfermeras.

**Muestreo:**

Se utilizará el muestreo no probabilístico y se tomarán las unidades de investigación de manera intencional.

### **3.6. Variables y operacionalización**

#### **3.6.1. Variable calidad de vida**

**Definición conceptual:**

Satisfacción que siente el enfermero a nivel personal y profesional respecto al contexto de trabajo y su desempeño (19).

**Definición operacional:**

Es la satisfacción que siente los enfermeros que laboran en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital II Ramón Castilla, a nivel personal y profesional respecto al contexto de trabajo y su desempeño, considerando las dimensiones apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, las cuales se medirán con un cuestionario.

#### **3.6.2. Variable desempeño laboral (DL)**

**Definición conceptual:**

Se define como la experiencia en la labor que lleva cabo el profesional de enfermería y la capacidad que tiene para realizar las actividades inherentes a su cargo, demostrando idoneidad en las diferentes situaciones y contextos (30).

**Definición operacional:**

Es la experiencia en la labor que lleva cabo los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital II Ramón Castilla y la capacidad que tiene para realizar las actividades inherentes a su cargo, demostrando idoneidad en las diferentes situaciones y contextos, considerando las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo, desempeño proactivo, las cuales se medirán a través de un cuestionario.

**Variable 1:** Calidad de vida

**Definición Operacional:** Es la satisfacción que sienten los enfermeros que laboran en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital II Ramón Castilla, a nivel personal y profesional respecto al contexto de trabajo y su desempeño, considerando las dimensiones apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, y se realizará la medición con un cuestionario.

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción en el trabajo</li> <li>- Sueldo</li> <li>- Reconocimiento profesional</li> <li>- Creatividad</li> <li>- Autonomía</li> </ul>	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"> <li>- Sobrecarga de trabajo</li> <li>- Presión en el trabajo</li> <li>- Estrés</li> </ul>		
Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad</li> <li>- Confianza</li> <li>- Motivación</li> <li>- Eficiencia</li> <li>- Afrontamiento</li> </ul>		

**Variable 2:** Desempeño laboral

**Definición Operacional:** Es la experiencia en la labor que lleva cabo los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital II Ramón Castilla y la capacidad que tiene para realizar las actividades inherentes a su cargo, demostrando idoneidad en las diferentes situaciones y contextos, considerando las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conducta intra rol</li> <li>- Conducta extra rol</li> </ul>	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"> <li>- Contexto social</li> <li>- Contexto psicológico</li> <li>- Contexto organizacional</li> </ul>		
Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidad para afrontar cambios</li> <li>- Moldeabilidad</li> </ul>		
Desempeño proactivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciativa</li> <li>- Proyección al futuro</li> </ul>		

adaptativo, desempeño proactivo, las cuales se medirán a través de un cuestionario.



### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Se empleará la técnica de la encuesta, puesto que la intención es recoger información y datos respecto a las variables calidad de vida y desempeño laboral, mientras que los instrumentos serán dos cuestionarios, uno para cada variable.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **Cuestionario de Calidad de Vida (CV)**

Para medir esta variable se hará uso del cuestionario de calidad de vida elaborado por López en el año 2018 y cuenta con 35 preguntas, organizadas en tres dimensiones de estudio: (1) apoyo directivo (con 14 ítem), (2) carga de trabajo (con 10 ítem) y (3) motivación intrínseca (con 10 ítem). La escala de medición será ordinal: mucho (4); bastante (3); algo (2) y nada (1), mientras que los niveles serán: bajo (35-69); regular (70 – 105) y alto (106 – 140).

##### **Cuestionario de Desempeño Laboral (DL)**

Para medir esta variable se hará uso del cuestionario de desempeño laboral, realizado por López en el año 2018 y cuenta con 20 preguntas, organizadas en cuatro dimensiones de estudio: (1) desempeño de la tarea (con 5 ítem), (2) desempeño contextual (con 5 ítem); (3) desempeño adaptativo (con 5 ítem) y (4) desempeño proactivo (con 5

ítem). La escala de medición será ordinal: nunca (1) pocas veces (2); a veces (3); muchas veces (4) y siempre (5), mientras que los niveles serán: bajo (20-46); regular (47-73) y alto (74-100).

### **3.7.3. Validación**

La validación para el cuestionario de calidad de vida ha sido realizada por López en el 2018, mediante criterio de jueces expertos, quienes encontraron que el instrumento es suficiente y aplicable, mientras que el instrumento de medición del desempeño laboral fue realizado por López también el año 2018, encontrando suficiencia y aplicabilidad.

### **3.7.4. Confiabilidad**

La confiabilidad fue realizada por López en el 2018, mediante la prueba de Alfa de Cronbach. En el caso del instrumento para medir la calidad de vida se alcanzó un coeficiente de 0.854, mientras que el cuestionario para realizar la medición de la variable desempeño laboral obtuvo 0.881.

## **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

El procesamiento de los datos inicia desde el mismo momento que se aplican los instrumentos de estudio. Una vez obtenida la data se procesará en una tabla de Excel 2016, la cual servirá como fuente para trasladar los datos al SPSS vs. 26. Asimismo, se procederá a realizar las estadísticas a nivel descriptivo, presentando la información en tablas y figuras que reflejan los niveles alcanzados en variables y dimensiones. Con

respecto a la estadística inferencial se utilizará el Rho de Spearman, con el que se podrá hacer el contraste de hipótesis y determinar las posibles relaciones entre variables.

### **3.9. Aspectos éticos**

**Autonomía:** Consiste en explicar a los profesionales enfermeros que participen en qué consiste el estudio, invitándolos a ser parte de él, pero respetando su decisión de dar conformidad o no para integrarlos como muestra de investigación.

**No maleficencia:** No habrá daño o perjuicio para ninguno de los participantes.

**Justicia:** Habrá respeto absoluto para todos los profesionales invitados a participar y el trato será homogéneo.

**Beneficencia:** El estudio favorecerá a todos los profesionales enfermeros que laboran en la unidad de cuidados intensivos, pues permitirá mejorar las condiciones de trabajo, optimizando su calidad de vida y con ello el desempeño laboral. También se beneficiará a los pacientes pues contarán con profesionales estables física, mental y emocionalmente para contribuir a la recuperación y promoción de su salud.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

Descripción 2022	May				Jun				Jul				Agt				Set	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
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

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
<b>A. Materiales</b>			100
-Manuscritos: copias, Internet.			200
- Papelería bond A4	3 millares	20.00	80
- Utensilios de escritorio			50
<b>B. Servicios</b>			
- Computadora	500 horas	1.00	500
- Impresión	100	0.50	50
- Fotocopia	1000	0.05	100
- Anillado	02 ejemplares	10.0	60
- Empastado			120
<b>c. Viáticos</b>			800
- Pasajes			
		<b>TOTAL</b>	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. 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>
3. 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>
4. Loyola T, De Medeiros A, Brito C, Silva S, Bezerra E. El impacto de la pandemia en el rol de la enfermería: una revisión narrativa de la literatura. Enferm. glob. [Internet]. 2021; 20(63): 502-543. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.454061>
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](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/5791)
9. Colegio de Enfermeros del Perú. Transparencia. [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/>
10. Instituto Nacional de Estadística e Informática. [Internet]. 2020 [Consultado 31 Oct. 2021]. *Recursos Humano de Salud*. Disponible de <https://www.inei.gob.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. 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](https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UTN_8e918a48c14adc62b540110802d66d4a)
13. 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>
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. 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](http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
16. 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>
17. Alarcón Y, Astuñague J. Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería, Hospital Goyeneche. Arequipa – 2017. [Tesis de titulación]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa: Arequipa, 2018. Disponible en:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Aponte V, García F, Pinto B, Illanes R, Taboada R. Calidad de vida relacionada a la compasión, Burnout y sobrecarga del cuidador en enfermera/os bolivianos. *Psychologia*. [Internet]. 2020; 14(2): 49-59. Disponible en: 10.21500/19002386.4712
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. Patlán J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?; Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psic desde el Caribe*. [Internet]. 2020; 37(2): 43-87. Disponible desde:

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=d2e605e9-f870-45f4-9606-4da681690ec1%40redis>

21. 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](https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2018.06.004).
22. 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](https://doi.org/10.33233/eb.v20i5.4855)
23. Fernandez R, Souza R. Repercusiones de los factores asociados a la calidad de vida en enfermeras de unidades de terapia intensiva. *Gale Health and Wellness*. [Internet]. 2018; 20(4): 453 – 460. Disponible en: [10.15446/rsap.V20n4.65342](https://doi.org/10.15446/rsap.V20n4.65342)
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=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=151969881>
25. Parra D, Felli A, Pinto D, Saldías M, Malabrigo P. Factores generadores de calidad en el trabajo del enfermero docente. *Rev Cub de Enferm*. [Internet]. 2021; 37(1): 1-11. Disponible en: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=10&sid=d2e605e9-f870-45f4-9606-4da681690ec1%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=150654761&db=a9h>

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 Brasileira de Desenvolvimento*. [Internet]. 2021; 7(4): 34043-34060. Disponible en: 10.34117/bjdv7n3-047
27. Pimenta 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
28. Restrepo L. Fatiga por compasión y autocuidado en profesionales de la salud. El campo del cuidado y la responsabilidad personal. *El Agora*. [Internet]. 2021; 21(2): 726 – 798. Disponible en: 10.21500/16578031.4792
29. 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:
30. 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>
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. Restrepo S, Rojas Y, Monroy M, Verbel L, Suárez C, Sánchez B. Modelo de práctica de enfermería para fortalecer la capacidad de cuidado de los pacientes y sus

- cuidadores. Cultura de los cuidados. [Internet]. 2021; 25(61): 253-268. Disponible en:  
<http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2021.61.16>
33. Moreno D. Fundamentos del diseño de un modelo de atención de Enfermería para la gestión del cuidado. Rev Cub de Emferm. [Internet]. 2018; 34(1). Disponible en:  
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=34&sid=d2e605e9-f870-45f4-9606-4da681690ec1%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=138960673&db=a9h>
34. Piscocya P, Leyva J. Intercambio internacional para la adquisición de competencias en la enseñanza de la Enfermería: un análisis reflexivo bajo la teoría de Patricia Benner. Index de enfermería. [Internet]. 2017; 26(1-2): 96-100, Disponible en:  
<https://doaj.org/article/be6669a6a84f418aaa0e976990799987>
35. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill. 2018.
36. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill; 2014.
37. Cabezas E., Andrade D., Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica. Ecuador: ESPE; 2018.
38. Sánchez H., Reyes C., Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2018
39. Flores J. Construyendo la tesis universitaria. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2011.
40. 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	Variabes	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Calidad de vida</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apoyo directivo</li> <li>▪ Carga de trabajo</li> <li>▪ Motivación intrínseca</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Básica</li> <li>▪ Enfoque cuantitativo</li> </ul>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.</p> <p>Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.</p> <p>Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.</p>	<p><b>Variable 2</b></p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desempeño de la tarea</li> <li>▪ Desempeño contextual</li> <li>▪ Desempeño adaptativo</li> <li>▪ Desempeño proactivo</li> </ul>	<p><b>Método y diseño de la investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Método hipotético-deductivo</li> <li>▪ Diseño observacional, no experimental, transversal</li> <li>▪ Alcance descriptivo, correlacional</li> </ul>

## 6.2. Matriz de operacionalización de variables

**Variable 1:** Calidad de vida

**Definición Operacional:** Es la satisfacción que sienten los enfermeros que laboran en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital II Ramón Castilla, a nivel personal y profesional respecto al contexto de trabajo y su desempeño, considerando las dimensiones apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, las cuales serán medidas a través de un cuestionario.

**Variable 2:** Desempeño laboral

**Definición Operacional:** Es la experiencia en la labor que lleva cabo los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital II Ramón Castilla y la capacidad que tiene para realizar las actividades inherentes a su cargo, demostrando idoneidad en las diferentes situaciones y contextos, considerando las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo, desempeño proactivo, las cuales se medirán a través de un cuestionario.

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción en el trabajo</li> <li>- Sueldo</li> <li>- Reconocimiento profesional</li> <li>- Creatividad</li> <li>- Autonomía</li> </ul>	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"> <li>- Sobrecarga de trabajo</li> <li>- Presión en el trabajo</li> <li>- Estrés</li> </ul>		
Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad</li> <li>- Confianza</li> <li>- Motivación</li> <li>- Eficiencia</li> <li>- Afrontamiento</li> </ul>		

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conducta intra rol</li> <li>- Conducta extra rol</li> </ul>	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"> <li>- Contexto social</li> <li>- Contexto psicológico</li> <li>- Contexto organizacional</li> </ul>		
Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para enfrentar cambios</li> <li>- Flexibilidad</li> </ul>		
Desempeño proactivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciativa</li> <li>- Proyección al futuro</li> </ul>		

### 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 de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.

**Fecha de la encuesta:** ..... **Código:** .....

Nº		1	2	3	4
	<b>DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO</b>				
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				
	<b>DIMENSION 2: CARGA DE TRABAJO</b>				
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				
	<b>DIMENSION 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA</b>				
26	Motivación (ganas de esforzarme)				
27	Posibilidad de ser creativo				
28	Ganas de ser creativo				

<b>29</b>	Desconectado al acabar la jornada laboral				
<b>30</b>	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
<b>31</b>	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
<b>32</b>	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
<b>33</b>	Lo que tengo que hacer queda claro				
<b>34</b>	Me siento orgulloso de mi trabajo				
<b>35</b>	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 de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022.

**Fecha de la encuesta:** ..... **Código:** .....

N°		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA</b>					
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					
	<b>DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>					
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					
	<b>DIMENSION 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO</b>					
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					
	<b>DIMENSION 4: DESEMPEÑO PROACTIVO</b>					
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					

## 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 : Vargas Barrantes, Blanca  
Título : “Calidad de vida y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022”

---

**Propósito del Estudio:** Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Calidad de vida y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-2022”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, **Vargas Barrantes, Blanca**. El propósito de este estudio es: Determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Ramón Castilla-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 *Vargas Barrantes, Blanca* al 986043505 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](mailto:comité.etica@uwiener.edu.pe)

#### **CONSENTIMIENTO**

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

---

**Participante**

**Nombres:**

**DNI:**

---

**Investigador**

**Nombre:**

**DNI:**