



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad de Ciencias de la Salud

**“Calidad de Vida y Desempeño Laboral del Profesional de
Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo
Almenara Irigoyen-2023”**

**Trabajo Académico Para Optar El Título De Especialista En
Enfermería En Emergencias y Desastres**

Presentado Por:

Autora: Vara Calixto, Katherine Soledad

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7810-1790>

Asesor: Dr. Camarena Chamaya, Luis Miguel

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>

**Línea De Investigación General
Salud, Enfermedad Y Ambiente**

**Lima – Perú
2023**

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,.... **VARA CALIXTO KATHERINE SOLEDAD** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “.....”**“CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN-2023”**

Asesorado por el docente: Lic. Luis Miguel Camarena Chamaya DNI ... 46992019 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-4147-5011> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid: __ oid:14912:271920876 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
VARA CALIXTO KATHERINE SOLEDAD
 DNI:71820045

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



Firma
 Lic. Luis Miguel Camarena Chamaya
 DNI: 46992019

Lima, ...02...de.....octubre..... de.....2023...

“Calidad de Vida y Desempeño Laboral del Profesional de
Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo
Almenara Irigoyen-2023”

Dedicatoria

A Dios y a mi familia, por ser fuente de
inspiración para el logro de las metas que
trazo en mi vida.

Agradecimiento

A los docentes que me han acompañado durante
esta especialización, en especial a mi asesora

Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández.

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	vii
Abstract	viii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	8
2.2.1. Calidad de vida	8
2.2.2. Desempeño laboral	12
2.3. Formulación de hipótesis	15
2.3.1. Hipótesis general	15
2.3.2. Hipótesis específicas	15
3. METODOLOGÍA	16
3.1. Método de la investigación	16
3.2. Enfoque de la investigación	16
3.3. Tipo de investigación	16
3.4. Diseño de la investigación	16

3.5. Población, muestra y muestreo	17
3.6. Variables y operacionalización	19
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.7.1. Técnica	21
3.7.2. Descripción de instrumentos	21
3.7.3. Validación	21
3.7.4. Confiabilidad	22
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	22
3.9. Aspectos éticos.....	23
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	24
4.1. Cronograma de actividades.....	24
4.2. Presupuesto.....	25
5. REFERENCIAS	26
6. ANEXOS.....	32
6.1. Matriz de consistencia	33
6.2. Instrumentos.....	34
6.3. Consentimiento informado.....	36

Resumen

La enfermería es una profesión que involucra una misión especial en el sector sanitario, dado su nivel de interacción con los pacientes y los cuidados humanizados que vuelca en cada una de las personas que acuden a las instituciones hospitalarias, siempre en aras de preservar el bienestar y la vida del ser humano. A pesar de ello, existen diversas situaciones que deben afrontar continuamente debido a la intensa carga laboral, el escaso apoyo de las autoridades institucionales o las estresantes situaciones a las que se ven expuestas, situaciones que afectan su calidad de vida y repercuten en su desempeño laboral. Este mismo panorama se ha encontrado en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, provocando una intensa preocupación, pues se corre el riesgo de perjudicar el nivel de atención en dicha entidad. **OBJETIVO:** determinar cuál es la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023. **MATERIALES Y MÉTODOS:** Será un estudio cuantitativo, básico, descriptivo-correlacional. Se contará con 80 enfermeras. La técnica elegida es 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, emergencia

Abstract

Nursing is a profession that involves a special mission in the health sector, given its level of interaction with patients and the humanized care that it gives to each of the people who come to hospital institutions, always in order to preserve the well-being and the life of the human being. Despite this, there are a variety of situations that they must continually face due to the intense workload, the lack of support from institutional authorities or the stressful situations to which they are exposed, situations that affect their quality of life and affect their job performance. This same scenario has been found in the emergency service of the Guillermo Almenara Irigoyen Hospital, causing intense concern, since there is a risk of harming the level of care in said entity. **OBJECTIVE:** to determine the relationship between quality of life and work performance of nurses from the emergency service of the Guillermo Almenara Irigoyen hospital-2023. **MATERIALS AND METHODS:** It will be a quantitative, basic, descriptive-correlational study. There will be 80 nurses. The chosen technique is 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, emergency

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el ámbito mundial, se registraron alrededor de 28 millones de enfermeros hasta el año 2020, cantidad de profesionales que no logra atender la amplia demanda de pacientes (1). El año 2019, ya se señalaba que existe una brecha de 5,9 millones de enfermeros, aunque las proyecciones realizadas el 2022 dan cuenta de un probable déficit de 13 millones que se evidenciaría el 2030 (2). Esta situación ha provocado que las exigencias para los profesionales de enfermería sean cada vez mayores, provocando una intensa sobrecarga de labores que, junto a otros aspectos, redundan de manera negativa en la calidad de vida de los enfermeros y, por ende, en su desempeño laboral, situación que puede decantar en perjuicio de los pacientes (3).

Este panorama se ha vuelto mucho más crítico en el contexto de pandemia que se produjo debido al Covid-19, contexto que evidenció la crisis de muchos sistemas sanitarios a nivel global, así como su dificultad e incapacidad para afrontar el ingente número de pacientes que requerían de atención en los servicios de emergencia y que aumentó el nivel de sobrecarga y estrés en los profesionales de enfermería, sumándole el gran temor de contagio por esta enfermedad y provocando un desgaste físico, psicológico y mental, afectando su calidad de vida y alterando su normal desempeño (4).

En la región de las Américas, se encuentran un promedio de 9 millones de profesionales enfermeros hasta el 2020, cantidad que alcanza el 56% del total de trabajadores del sector salud (5). Pero, las condiciones en las que realizan su labor, la inadecuada infraestructura, la referida carga laboral, la escasez de insumos para realizar sus acciones, la heterogeneidad en su distribución, entre otros factores, generan perjuicios en la calidad de vida de este grupo profesional, problemática que puede reducir los niveles de calidad en su desempeño laboral,

provocando diversos eventos adversos y poner en riesgo la vida de los pacientes y su propia integridad (6).

Por otra parte, la intensa labor que realizan estos profesionales se convierte en fuente generadora de diversas problemáticas de salud, por lo cual se enfatiza en el impacto que producen las condiciones de trabajo para la calidad de vida de los enfermeros. En esa línea, en una investigación realizada en Chile se encontró que algunos de los desfases de salud en estos profesionales se manifestaron en dolor corporal en un 54%; aspectos emocionales en el 39%; a nivel físico en el 29,8%, en la interacción social se registró en un 24,2%; estabilidad mental en el 42%, entre otros resultados que evidencian los problemas que atraviesan (7).

Así también, en México se encontró que la calidad de vida de los enfermeros se halla en un bajo nivel respecto a factores como la integración, bienestar, manejo de las horas libres, satisfacción, entre otros que complican su adecuado desempeño laboral debido al desgaste que se produce en ellos y que se manifiesta de diferentes maneras, perjudicando su equilibrio y la tranquilidad que debería tener para asumir sus responsabilidades (8).

En el Perú, es conocida la difícil situación que se vive en el sector salud, siendo una de sus principales barreras la escasa cantidad de enfermeros a nivel nacional, pues, si bien es cierto a la fecha suman alrededor de 106 mil enfermeros, aún así no se abastecen para brindar los cuidados individualizados que se requieren (9). Otro aspecto que preocupa aquí es la falta de pertinencia para distribuir enfermeros en las diferentes regiones del país, tal como se puede ver en Madre de Dios donde solo hay 325 enfermeros o Amazonas que apenas alcanza 571, mientras que en Lima se ubican 35 mil, aunque también atraviesan una difícil situación debido a las inadecuadas condiciones en las que la mayor parte labora (10).

Este mismo panorama se ha detectado en el área de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, debido a la amplia cantidad de pacientes que acuden a esta institución de salud. En ese sentido la atención de enfermería adquiere un alto nivel de exigencia, a fin de

proporcionar la calidad de los cuidados que se requieren en el servicio de emergencia. Sin embargo, una de las limitaciones que constantemente se experimenta es el escaso número de profesionales enfermeros, provocando que estos profesionales asuman horarios de trabajo que los desgsta y afectan su calidad de vida, contexto que puede afectar su desempeño laboral.

Si esta problemática continúa, pueden producirse consecuencias negativas para los enfermeros, afectando su bienestar en el plano físico, afectivo y psicológico. De esta forma se puede complicar su situación de salud en diferentes niveles, exponiéndolos al riesgo de resquebrajarse de forma permanente y llevarlos a situaciones sumamente críticas que pueden provocar la muerte.

Para contrarrestar este problema se requiere profundizar de manera exhaustiva para poder encontrar los datos y hallazgos que permitan conocer lo que está sucediendo respecto a las variables calidad de vida y desempeño laboral en los profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de emergencias del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, de forma que se puedan alcanzar algunas propuestas de solución.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023?

¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023?

¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023.

Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023.

Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Las variables que se abordan en esta investigación requieren de una amplia profundización y contextualización dentro de cada campo de atención enfermera, ya que ello contribuirá a enriquecer los conocimientos respecto a su ocurrencia y las diversas casuísticas que se presentan en los distintos contextos del ámbito sanitario. Asimismo, se podrá detectar cuáles son los vacíos que existen al respecto y, a partir de ello, proponer nuevas aristas de investigación. A ello, se suma la relevancia de tomar en cuenta las bases teóricas inherentes a la profesión de enfermería que, para efectos de este trabajo, serán enfocadas a partir de las propuestas de Dorothea Orem con su teoría del autocuidado y Patricia Benner a partir de la teoría fenomenológica que propone.

1.4.2. Metodológica

El marco metodológico que se propone es una de las principales riquezas de esta investigación. Asimismo, los instrumentos que se han seleccionado para el estudio cuentan con los criterios de validez y confiabilidad requeridos para una investigación de este nivel. Por otro lado, se resalta su carácter referencial para otras investigaciones que se desarrollen acerca de este fenómeno de estudio.

1.4.3. Práctica

El estudio contribuirá a conocer datos e información más precisa respecto a la realidad que se vive en el hospital Guillermo Almenara Irigoyen respecto a la calidad de vida y el desempeño laboral enfermero, de forma que se puedan tomar las acciones correctivas que se

requieran para mejorar las condiciones de trabajo, de forma que los profesionales enfermeros tengan menos riesgo de ver afectado su bienestar y su salud. Con ello también se contribuirá a mejorar la calidad del servicio de salud que se brinda dentro del servicio de emergencia de esta institución de salud.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Se desarrollará entre febrero - junio del 2023.

1.5.2. Espacial

Se llevará a cabo en el hospital Guillermo Almenara Irigoyen, ubicado en el distrito de La Victoria.

1.5.3. Población

Se contará con 80 enfermeros del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara I. 2023

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Escobar (11) 2021, en Ecuador, realizó su estudio con el objetivo 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 marco metodológico fue cuantitativo, correlacional, transversal, descriptivo. Participaron 118 enfermeros. Los instrumentos fueron el cuestionario de Whoqol Bref y el de evaluación de competencias. Se halló que el 93,2% tiene una buena calidad de vida, mientras que el 79,7% tiene nivel inadecuado de desempeño laboral; se halló un $p=0,001$, concluyendo que existe relación significativa entre las variables.

Khajehnasiri et al. (12) 2021, en Irán, realizaron su investigación con el objetivo de “Evaluar la calidad de vida y sus factores en el desempeño laboral en enfermeras”. La indagación fue transversal y descriptivo. Se contó con 435 profesionales de enfermería. Se utilizó el cuestionario de calidad de vida y del trabajo. Se encontró un nivel medio en la calidad de vida (50,56) y un bajo nivel en el desempeño laboral, con una significancia de $p<0,05$, concluyendo que existe asociación entre variables, remarcando la baja calidad de vida de los profesionales de enfermería.

Nursalam et al. (13) 2018, en India, llevaron a cabo su investigación con el propósito de “Analizar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño enfermero”. El estudio fue correlacional - transversal. Se contó con 106 enfermeros. Se aplicaron dos cuestionarios. La regresión lineal múltiple halló un $p<0,05$. Se concluyó que hay correlación significativa entre variables.

A nivel nacional:

Aguilar y Alpaca (14) 2021, en Lima, efectuaron su investigación el objetivo de “Determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral

de enfermería”. El enfoque fue cuantitativo, alcance correlacional – descriptivo y diseño transversal, no experimental. La muestra fue de 83 enfermeros. Se utilizaron dos cuestionarios. Los resultados mostraron que el 55,4% tiene una calidad de vida de nivel medio y el 60,2% tuvo un desempeño laboral en nivel deficiente. Se encontró un $Rho = .774$ y una significancia de $.000$, concluyendo que existe una correlación alta y significativa.

Travezaño (15) 2020, en Ica, desarrolló su investigación con el objetivo 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”. Se utilizó una investigación básica, cuantitativa, correlacional. La muestra fue de 35 profesionales de enfermería. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. También se encontró un $Rho = .589$ y un $p = 0.00$. Se concluyó que existe relación moderada y significativa entre calidad de vida y desempeño laboral.

Alarcón y Astuñague (16) 2018, en Arequipa, realizaron su estudio con el propósito de “Determinar la relación entre calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería”. La metodología fue descriptiva, transversal, correlacional. Participaron 81 enfermeros. Para la variable calidad de vida se utilizó el cuestionario CVP-35 y para la variable desempeño laboral se empleó el CPLE. Los resultados arrojaron que el 44.4% de la muestra tiene un nivel de calidad de vida excelente y el desempeño profesional un 54%; asimismo se halló un $p = 0.05$, concluyendo que existe relación significativa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Calidad de vida

La calidad de vida en los profesionales de enfermería adquiere especial relevancia dado que es un componente fundamental para brindar un servicio de calidad y responder a las necesidades de los pacientes. Sin embargo, su presencia depende de una amplia variedad de factores que pueden incidir de forma positiva o negativa, de acuerdo con las características del

contexto. De ahí que se le defina como un constructo multidimensional que se asocia a una serie de condiciones sociales, de salud, económicas y físicas, entre otras (17).

Otra definición señala que la calidad de vida es la satisfacción que los profesionales de enfermería experimentan a nivel individual y profesional dentro del ámbito laboral (19) y se encuentra influenciada por elementos diversos como la convivencia e interacción social, las condiciones remunerativas, el reconocimiento de la labor realizada, la salud, los aspectos afectivos y todos aquellos que tienen algún tipo de incidencia en la labor que realizan los enfermeros (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).

Cabe precisar que el término calidad de vida surge aproximadamente a la mitad de los años setenta, en un contexto en el que se buscaba humanizar el ámbito de trabajo y salir del enfoque mecanicista que aún primaba en esa época. Desde esa perspectiva, lo que se empezó a propiciar el desarrollo de los colaboradores, buscando una mejor calidad de vida y la satisfacción de sus necesidades, mediante el establecimiento de acciones orientados a contribuir con el bienestar del individuo (20).

Estos criterios alcanzan especial connotación dentro del entorno sanitario, ya que el ritmo de trabajo y las exigencias que se presentan para la atención y cuidado de los pacientes son sumamente demandantes, más aún en el caso de los profesionales enfermeros quienes se ven constantemente expuestos a situaciones de sufrimiento, dolor y muerte; adicionalmente a ello el exceso de la carga laboral, los horarios que asumen, entre otras situaciones que deben afrontar, generan cuadros de estrés que pueden afectar su calidad de vida (21).

Así también, se puede indicar que esta permanente interacción con eventos traumáticos puede decantar en la fatiga por compasión y ansiedad, cuadro que genera diversas problemáticas en la salud física, mental y psicológica de los profesionales de enfermería, situaciones que afectan la calidad de vida en diversos grados y, por ende, el trabajo que realizan, reduciendo la capacidad para realizarlo de manera eficiente y provocando muchas veces el deseo de dejar el ejercicio de la función (22).

La situación descrita es mucho más preocupante en el ámbito de emergencia, pues los pacientes que llegan a esta unidad para recibir atención se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, con diferentes niveles de gravedad y en muchos casos sin esperanza alguna de recuperación; a ello se suma la permanente comunicación que debe establecerse con los familiares, lo cual exige un mayor desgaste emocional pues deben buscarse los mecanismos para afrontar las reacciones que surgen para tranquilizar y dar apoyo en el trance que atraviesan (23).

Desde esa perspectiva, la calidad de vida de los profesionales de enfermería puede afectarse en virtud a los diversos factores y acciones que implica el desarrollo de su labor y que pueden fluctuar entre situaciones que van desde el apoyo que tienen por parte de las autoridades institucionales, la motivación que existe dentro de la institución, la sobrecarga de labores, entre otros que pueden afectarla de forma severa, provocando situaciones de ausentismo laboral, tardanzas e incluso la renuncia permanente del profesional (24).

2.2.2.1. Teoría de enfermería para la variable calidad de vida

En función a la variable que se aborda en esta investigación, se ha considerado pertinente tomar como base la teoría del déficit de autocuidado que propuso Dorothea Orem y que promueve la permanente búsqueda de mecanismos y estrategias que permitan potenciar acciones de autocuidado, sobre la base de una formación y actualización permanentes y de la

autorreflexión que les permita detectar sus necesidades y, en función a ello tomar decisiones que conlleven a optimizar sus medidas de autocuidado para cuidar su bienestar y la salud integral de este grupo profesional (25).

En este sentido, la visión de Dorothea Orem se constituye en un paradigma que busca dar sustento a las actividades que realizan los profesionales de enfermería dentro de su praxis, con el afán de que esta se realice sobre la base científica y técnica propias de su ejercicio profesional, para lo cual se hace imprescindible que se mantenga un autocuidado constante, asegurándose de realizar los procedimientos de manera pertinente para evitar que se produzcan daños para ellos y para los pacientes (26).

2.2.2.2. Dimensiones de la variable 1

Dimensión 1: apoyo directivo

Se centra en todos los factores que se encuentran asociados a la satisfacción que siente los profesionales de enfermería dentro del entorno de trabajo, considerando aspectos como la carga de trabajo, el sueldo, el reconocimiento y la autonomía (27).

Dimensión 2: carga de trabajo

Se enfoca en aspectos como la sobrecarga laboral, el nivel de presión que los profesionales de enfermería deben afrontar y el estrés generado por las condiciones de trabajo que muchas veces exceden su fuerza y capacidades (27).

Dimensión 3: motivación intrínseca

Está referido a todos los aspectos y componentes que impulsan a los profesionales de enfermería a ejercer su misión de cuidado humanizado, considerando eficiencia, seguridad, confianza y estrategias de afrontamiento (27).

2.2.2. Desempeño laboral

Este término puede ser definido como el nivel de experiencia que poseen los profesionales de enfermería, así como las competencias, capacidades y habilidades que pone en práctica para realizar su trabajo (28). Todo ello, se encuentra basado en los aspectos cognoscitivos correspondientes a la especialidad en la que trabaja, tal como sucede con las enfermeras que se desempeñan en el campo de emergencias y desastres, entendiéndose su rol como la capacidad que tienen para diagnosticar y las habilidades técnicas que reúne para brindar sus cuidados a seres humanos que presentan casos de emergencia (29).

En esta línea, se puede inferir que uno de los aspectos medulares dentro de la profesión enfermera se encuentra en los conocimientos que posee, pues son estos los que le van a permitir poner en práctica su misión de cuidado humanizado a los pacientes; estos criterios deben ser una constante a tomar en cuenta de manera permanente, pues los avances de la ciencia y la tecnología son permanentes y todo profesional enfermero debe contar con las competencias necesarias para responder a los desafíos que se le presentan en el día a día (30).

Sin embargo, el aspecto cognoscitivo, técnico y experiencial no son los únicos elementos que contribuyen a un eficaz y eficiente desempeño laboral, también es importante considerar el ámbito de acción, el apoyo que recibe para el ejercicio de sus funciones, tanto a nivel directivo como de los colegas que laboran con los enfermeros, pues son aspectos que no se pueden dejar de lado para un adecuado manejo de las diversas situaciones que se presentan en el ámbito de emergencia (31).

Con el nuevo contexto que se vive actualmente debido a la pandemia generada por el coronavirus SARS-CoV-2, las exigencias para los profesionales de enfermería se han incrementado drásticamente, especialmente por la labor que cumplen dentro de la primera línea de atención, situación que se agudiza en los servicios de emergencia, dada la condición en la

que llegan los pacientes y en donde se requiere de amplios conocimientos en la especialidad de emergencia y expertis para realizar los procedimientos que se requieran, afrontando situaciones de incertidumbre debido al desconocimiento preciso de esta enfermedad (32).

En esta línea, uno de los aspectos que se resaltan para alcanzar un adecuado desempeño laboral se centra en la resiliencia, definida como la adaptación positiva que lograr establecer la persona para afrontar la adversidad y que se hace más necesario que nunca debido a las diferencias barreras que se presentan para el trabajo enfermero, siendo quizá la más álgida aquella que se ha generado por el COVID-19; por tanto, se debe lograr que los enfermeros cuenten con las herramientas necesarias para hacer frente al cambiante entorno de trabajo y de las complicadas situaciones que atraviesan las personas para hacer frente a la enfermedad (33).

2.2.3.1. Teorías enfermeras del desempeño laboral

El despliegue de la profesión enfermera, considerada como un arte por la delicada filigrana que se entreteje con su praxis para brindar los cuidados humanizados a los pacientes, debe llevar a cabo sobre las bases filosóficas y epistemológicas que orientan el ejercicio de su labor; solo de esta manera se puede garantizar que el servicio que se brinda es el mejor y siempre pensando en el eje central de su misión y que radica en el ser humano (34)

En este contexto, emerge la figura de Patricia Benner y la teoría fenomenológica, pues, de acuerdo a ella, para lograr una real comprensión del ser humano solo puede darse mediante el conocimiento, el cual le ayudará a contar con mecanismos y estrategias para poder interactuar con los pacientes, explorar lo que sienten y profundizar en las alternativas de cuidado que pueden brindar. En esa línea, esta teoría propugna que la labor que realizan los enfermeros se basa en dos importantes pilares: saber hacer y saber cómo. En esa línea el bagaje

de conocimientos es el que va a permitir una praxis que se encuentren ligada a las necesidades de los pacientes (35).

2.2.3.2. Dimensiones de la variable 2

Dimensión 1: desempeño de la tarea

Se consideran dos aspectos centrales; el primero se centra en el intra rol que ejercen los profesionales enfermeros y que se basan en sus responsabilidades y el segundo es el extra rol que trasciende la misión encomendada para buscar soluciones a los casos que se presentan (36).

Dimensión 2: Contextual

Considera el ámbito de interacción social, organizacional, psicológico y todos aquellos que evidencian la relación entre los diferentes actores de salud con los que actúan los profesionales enfermeros (37).

Dimensión 3: Adaptativo

Esta dimensión se centra en la capacidad que tienen los profesionales de enfermería para asumir las transformaciones que se van dando en el contexto y que están ligado a la estabilidad de este grupo profesional (37).

Dimensión 4: Proactivo

Se refiere a todos los componentes que están en juego para optimizar su desempeño laboral, así como la visión de futuro que se va ampliando en virtud a constantes acciones de capacitación (37).

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 profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Será hipotético deductivo, dado que se toma como base la teoría general para contextualizar las variables calidad de vida y desempeño laboral, dentro del entorno de enfermería de emergencia, ámbito que requiere estudiarse a profundidad para optimizar el servicio que se brinda a los pacientes. Así también, se plasmarán hipótesis de investigación que serán contrastadas para determinar las probables relaciones entre variables (38).

3.2. Enfoque de la investigación

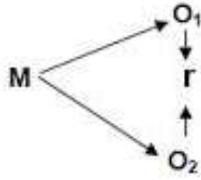
El enfoque será cuantitativo, pues se emplearán técnicas y análisis estadísticos, tanto descriptivos e inferenciales, para efectuar la contrastación de las dos variables que se estudian en este trabajo (39).

3.3. Tipo de investigación

Será de tipo aplicada, considerando que los resultados permitirán tomar conciencia de la realidad que se vive dentro de la institución y, al mismo tiempo, definir acciones que contribuyan a optimizar la calidad de vida de los profesionales enfermeros y, por ende, su desempeño laboral (40).

3.4. Diseño de la investigación

Será no experimental dado que se estudiarán las variables tal cual se encuentren, sin que exista ninguna manipulación. Así también, será transversal pues se recogerán los datos en un solo momento. El alcance será descriptivo, ya que se realizará la caracterización de las variables y correlacional porque se orienta a determinar las posibles correlaciones (41).



M : enfermeras

O1: Calidad de vida

O2: Desempeño laboral

R: relación entre variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población es el conjunto de individuos o elementos con rasgos semejantes (41).

Participarán 80 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en función a los criterios que se detallan a continuación:

De inclusión:

- Enfermeros que laboran en el servicio de emergencia del hospital donde se desarrollará la investigación.
- Enfermeros con total facultad física y mental.
- Enfermeros que acepten integrar la muestra de investigación y firmar el consentimiento informado.

De exclusión:

- Enfermeros que trabajan en otras áreas del hospital donde se realizará la investigación.
- Enfermeros que no estén en sus facultades físicas y mentales.
- Enfermeros que no quieran ser parte del estudio.

Muestra:

La muestra será censal, ya que se contará con toda la población de investigación.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1

Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Calidad de vida	Satisfacción que los profesionales de enfermería experimentan a nivel individual y profesional dentro del ámbito laboral (19)	Satisfacción que los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia experimentan a nivel individual y profesional dentro del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, considerando las dimensiones apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, las cuales se medirán con un cuestionario.	Apoyo directivo	Satisfacción con las labores Remuneración Reconocimientos Creatividad Autonomía	Escala Ordinal Tipo Likert: Mucho [4] Bastante [3]	Alto [106 – 140] Regular [70 – 105]
			Carga de trabajo	Sobrecarga Presión Estrés		
Desempeño laboral	Nivel de experiencia que poseen los profesionales de enfermería, así como las competencias, capacidades y habilidades que pone en práctica para realizar su trabajo (28).	Nivel de experiencia que poseen los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, así como las competencias, capacidades y habilidades que pone en práctica para realizar su trabajo, considerando las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo	Motivación intrínseca	Seguridad Confianza Motivación Eficiencia Afrontamiento		
			Desempeño de la tarea	Conducta intra rol Conducta extra rol	Escala Ordinal, tipo Likert: Siempre [5] Muchas veces [4] A veces [3] Pocas veces [2]	Alto [74 – 100] Regular [47 – 73] Bajo [20 – 46]
			Desempeño contextual	Contexto social Contexto psicológico Contexto organizacional		

y desempeño proactivo, que serán medidas con un cuestionario.

Desempeño adaptativo

Capacidad para
enfrentar cambios
Flexibilidad

Nunca [1]

Desempeño proactivo

Iniciativa
Proyección al futuro

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se consideró que el desarrollo de este trabajo requerirá el uso de la encuesta, dado que es una técnica que permite realizar el recojo de datos mediante una serie de preguntas plasmadas en un instrumento que, para este caso, serán el cuestionario (42).

3.7.2. Descripción de instrumentos

La variable 1 será medida con el cuestionario de calidad de vida elaborado por López el año 2018. Cuenta con 35 ítems, organizados en tres dimensiones: apoyo directivo: 14 ítem; carga de trabajo: 10 ítem y 3 motivación intrínseca (10 ítem). La escala de medición es 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.

En cuanto a la variable 2 se utilizará el cuestionario de desempeño laboral, desarrollado por López en el 2018. Contiene 20 preguntas, estructuradas considerando cuatro dimensiones: desempeño de la tarea = 5 ítem; desempeño contextual = 5 ítem; desempeño adaptativo = 5 ítem y desempeño proactivo = 5 ítem). Se empleará un escala ordinal: nunca (1) pocas veces (2); a veces (3); muchas veces (4) y siempre (5), y los niveles serán: bajo = 20-46; regular = 47-73 y alto = 74-100.

3.7.3. Validación

Validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

Las acciones inherentes a la validación de instrumentos incluyeron el juicio de expertos, proceso que asumió López en el año 2018, para ambos instrumentos, considerando los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. De esta forma los expertos que revisaron los cuestionarios para medir la variable calidad de vida y desempeño laboral, manifestaron que son suficientes y aplicables. Se muestra tabla de dicha validación por el juicio de expertos.

Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de evaluación

Nº	Expertos	Dictamen
1	Mg. Tr. Paca Pantigoso, Fabio	Hay suficiencia y es aplicable
2	Mg. Salazar Joaquin, Emma	Hay suficiencia y es aplicable
3	Mg. Gonzales Huapaya, Corina	Hay suficiencia y es aplicable

3.7.4. Confiabilidad

El proceso de confiabilidad de ambos instrumentos se realizó mediante la utilización del Alfa de Cronbach. El cuestionario para medir la calidad de vida obtuvo un coeficiente de 0.854, mientras que el cuestionario para medir la variable desempeño laboral registró 0.881.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez realizados los procedimientos de autorización para establecer el contacto con la población de estudio y realizar la respectiva aplicación de los instrumentos, se podrá obtener los datos de cada una de las variables. Para su procesamiento se empleará una tabla de Excel 2016, herramienta que servirá de base para elaborar el SPSS versión 27. Asimismo, se empleará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, de forma que se puedan efectuar las estadísticas descriptivas -mediante las correspondientes tablas y figuras- y las estadísticas inferenciales que conllevarán a la contrastación de hipótesis, a fin de determinar las probables relaciones.

3.9. Aspectos éticos

Autonomía: consiste en explicar a la población de estudio en qué consiste el estudio e invitarlos a ser parte de él. Se respetará la decisión que tomen de aceptar o declinar su participación. En caso decidan incorporarse a la investigación se procederá a la firma de consentimiento informado.

No maleficencia: se precisará que no existe ningún tipo de daño para los participantes.

Justicia: todos los participantes serán tratados de manera homogénea y con sumo respeto.

Beneficencia: se resalta que esta investigación beneficiará a los enfermeros que trabajan en el ámbito de emergencia del Hospital Guillermo Almenara, pues conocer la realidad que experimentan en cuanto su calidad de vida y su posible relación con el desempeño laboral permitirá tomar acciones que conlleven a optimizar las condiciones de trabajo y, con ello, mejorar su trabajo, aspectos que redundarán en el cuidado de los pacientes.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

N°	EJECUCIÓN DE ACCIONES EN EL CALENDARIO 2023	enero	febrero	marzo	abril	mayo-junio	julio	Entregable
1.	Identificación del problema	■						Proyecto aprobado
2.	Revisión de literatura científica	■						Manuscrito para revisión
3.	Formulación, planteamiento de objetivos de la investigación.		■	■				Informe de revisión
4.	Presentar propuesta de estudio al Comité de Ética.				■			Acta de aprobación
5.	Procesamiento del recojo de datos.					■		Reporte mensual
6.	Diseñar mecanismos de análisis inferencial.					■		Reporte estadístico
7.	Redactar el manuscrito de investigación.						■	Informe final
8.	Presentar la investigación						■	Aprobación final

4.2. Presupuesto

Descripción	Precio unitario	Cantidad	Precio total
Computadora	2000.00	1	2000.00
Impresión	0.5	100	50.00
Fotocopia	0.05	1000	100
Anillado	30	2 ejemplares	60.00
Empastado			120.00
USB	30.00	1	30.00
Mouse	80.00	1	80.00
Internet	40.00	6	240.00
Papel bond A4	20.00	4millares	80.00
Tinta impresora	100.00	1	100.00
Utensilios de escritorio			200.00
Pasajes, refrigerios, diversos			800.00
TOTAL			3860.00

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
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. 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
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. 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)
14. 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

15. 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%bl0%20Aguilar.pdf>
16. 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>
17. 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
18. 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>
19. 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>
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.
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
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
24. 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=Jmxhbmc9ZXMmc210ZT11ZHMTbGl2ZQ%3d%3d#AN=150654761&db=a9h>
25. 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 Desarrollo*. [Internet]. 2021; 7(4): 34043-34060. Disponible en: 10.34117/bjdv7n3-047
26. 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
27. 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:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Hernández R, Hernández A, Molina M, Hernández Y, Seán 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>
29. Ramírez E, Placencia M, Fuentes B, Tucto L, Ramírez D, Loli R. Perfil por competencias de enfermeras especialistas en emergencias y desastres en establecimientos de salud de Lima-Perú. *Rev. Cub. de Enferm.* [Internet]. 2021; 37(1): e3864. Disponible en:
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3864>
30. 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>
31. Sodeify R, Habibpour Z. Nurses' perceptions of co-worker support in the workplace: Qualitative research. *Enferm Clin.* [Internet]. 2020; 31(6): 355-362. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.04.005>
32. Medina A, Regalado M, García C, Anaya A. El rol del profesional de enfermería en la nueva normalidad: ¿son la primera línea?. *Atención Prim.* [Internet]. 2022; 4(2): 100139. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.appr.2022.100139>
33. Romerate M, Villacreses V, Reyes N, Chávez J, Ripalda K. Resiliencia en el personal de enfermería durante la pandemia covid-19. *Cienc. Lat.* [Internet]. 2022; 6(2). Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1912>

34. 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=Jmxhbmc9ZXMmc210ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=138960673&db=a9h>
35. Piscocoya 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>
36. Salessi S, Omar A. Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. Rev. Arg. Ciencias del Comport. [Internet]. 2017; 9(3): 82-103. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3334/333454618005/html/>
37. Rodríguez C, Ramírez R, Fernández M, Bustos C. Capital psicológicos, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. Rev. psicol. Trab. Órgano. [Internet]. 2018; 34(3): 123-133. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a15>
38. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill. 2018.
39. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill; 2014.
40. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Rivera O, Acuña L, Arellano C. La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador; 2020.
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

FORMULACION DE PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2022. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2022.</p>	<p>VARIABLE 1: calidad de vida</p> <p>DIMENSIONES: 1. Apoyo directivo 2. Carga de trabajo 3. Motivación intrínseca</p> <p>VARIABLE 2: desempeño laboral</p> <p>DIMENSIONES 1. Desempeño de la tarea 2. Desempeño contextual 3. Desempeño adaptativo 4. Desempeño proactivo</p>	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACION: Método: hipotético deductivo Tipo: aplicada Alcance: descriptivo – correlacional Diseño: No experimental - transversal</p> <p>POBLACION/MUESTRA: 80 enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2022?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2022</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2022.</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2022.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS: Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2022. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2022. Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2022.</p>		

6.2. 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: determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023.

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 2: 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: determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023.

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					

6.3. 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 profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen - 2022**”

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “**Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen - 2023**”. Este es un estudio desarrollado por la investigadore de la Universidad Privada Norbert Wiener, *Vara Calixto, Katherine Soledad*. El propósito de este estudio es: determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-2023. 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 encuesta se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán 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 pueden 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 *Vara Calixto, Katherine Soledad* al 910 250 100 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:**