



FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

“Relación de calidad de vida laboral y desempeño laboral de enfermería
en el Servicio de Emergencia en un Hospital de Lima, 2023”

Para optar el grado Académico de

Maestro en Gestión En Salud

Presentado por

Autora: De Los Ríos Echevarría, Jessica Evelin

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-0877-0057>

Asesor: Mag. Maguiña Palma, Misael Erikson

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413>

Línea de investigación general

Enfermedades y factores de riesgos ocupacionales

Lima, Perú

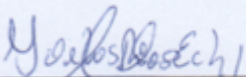
2023

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

Nosotros, De Los Ríos Echevarría, Jessica Evelin con DNI: 44248508 Egresado(s) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Relación de calidad de vida laboral y desempeño laboral de enfermería en el Servicio de Emergencia en un Hospital de Lima , 2023", Asesorado por el docente: Misael Erikson Maguiña Palma Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413> tiene un índice de similitud de 14% con código oid:14912:341325115 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

De Los Ríos Echevarría, Jessica Evelin
 DNI: 44248508

.....
 Firma de autor 2



Dr. Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

.....
 Firma

Nombres y apellidos del Asesor:
 Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

Lima, 30 de enero de 2024

Tesis

“Relación de calidad de vida laboral y desempeño laboral de enfermería en el Servicio de
Emergencia en un Hospital de Lima , 2023”

Línea de investigación

Enfermedades y factores de riesgos ocupacionales

Asesor

Mag. Maguiña Palma, Misael Erikson

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413>

Dedicatoria

Este trabajo de tesis está dedicado principalmente a mi familia por haber sido mi apoyo durante toda mi formación profesional y a lo largo de mi vida. A todas las personas que me acompañaron en esta etapa, aportando en mi desarrollo profesional y a nivel personal.

Agradecimiento

Primero, agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

Al Mag. Maguiña Palma, Misael Erikson por su apoyo permanente y mis colegas por su disposición en la aplicación del cuestionario del presente estudio.

También a mis padres y a mis familiares por su apoyo incondicional y comprensión en cada momento que lo necesité.

Índice general

Dedicatoria.....	3
Agradecimiento	4
Resumen	11
Abstract	11
Introducción	13
CAPITULO I: EL PROBLEMA	14
1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.2 Formulación del problema	¡Error! Marcador no definido.
1.2.1 Problema general	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2 Problemas específicos	¡Error! Marcador no definido.
1.3 Objetivos de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.3.1 Objetivo general.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.2 Objetivos específicos.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4 Justificación de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.4.1 Teórica	¡Error! Marcador no definido.
1.4.2 Metodológica	¡Error! Marcador no definido.
1.4.3 Práctica.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5 Limitaciones de la investigación	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes de la investigación.....	20
2.2 Bases teóricas.....	24
2.3 Formulación de hipótesis	29
2.3.1 Hipótesis general.....	29
2.3.2 Hipótesis específicas	29
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	31
3.1. Método de investigación	31
3.2. Enfoque investigativo	31

3.3. Tipo de investigación.....	31
3.4. Diseño de la investigación	31
3.5. Población, muestra y muestreo.....	32
3.6. Variables y operacionalización.....	33
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.7.1. Técnica.....	34
3.7.2. Descripción.....	34
3.7.3. Validación	36
3.7.4. Confiabilidad	37
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	38
3.9. Aspectos éticos.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	40
4.1 Resultados	41
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	41
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	53
4.1.3. Discusión de resultados	57
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
5.1 Conclusiones.....	61
5.2 Recomendaciones.....	62
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS.....	71
Anexo1: Matriz de consistencia	71
Anexo 2: Instrumentos	72
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	78
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	80
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	82
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS, PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE	83

Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin	84
---	----

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables	34
Tabla 2 Calidad de vida laboral.	36
Tabla 3 Desempeño laboral	36
Tabla 4 Fiabilidad de los instrumentos.....	37
Tabla 5 Datos sociodemográficos	40
Tabla 6 Calidad de vida laboral del profesional de enfermería	41
Tabla 7 Dimensiones de calidad de vida laboral: Bienestar del personal.....	42
Tabla 8 Dimensiones de calidad de vida laboral: Condiciones y medio ambiente.....	43
Tabla 9 Dimensiones de calidad de vida laboral: Organización.....	44
Tabla 10 Dimensiones de calidad de vida laboral: Bienestar logrado a través del trabajo.....	45
Tabla 11 Desempeño Laboral del profesional de enfermería.....	46
Tabla 12 Dimensiones de desempeño laboral: Orientación de resultados.....	47
Tabla 13 Dimensiones de desempeño laboral: Calidad.....	48
Tabla 14 Dimensiones de desempeño laboral: Relaciones interpersonales.....	49
Tabla 15 Dimensiones de desempeño laboral: Iniciativa.....	50
Tabla 16 Dimensiones de desempeño laboral: Trabajo en equipo.....	51
Tabla 17 Dimensiones de desempeño laboral: Organización.....	52
Tabla 18 Prueba de normalidad.....	53
Tabla 19 Relación entre la calidad de vida laboral con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023.....	54
Tabla 20 Dimensiones de calidad de vida laboral: Bienestar del personal y el desempeño laboral.....	55

Tabla 21 Dimensiones de calidad de vida laboral: condiciones y medio ambiente y el desempeño laboral.....	55
Tabla 22 Dimensiones de calidad de vida laboral: organización y el desempeño laboral.....	56
Tabla 23 Dimensiones de calidad de vida laboral: Bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral.....	57

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Nivel de calidad del servicio laboral.	41
Figura 2 Bienestar del personal.	42
Figura 3 Condiciones y medio ambiente.	43
Figura 4 Organización	44
Figura 5 Bienestar logrado a través del trabajo.	45
Figura 6 Desempeño laboral.....	46
Figura 7 Orientación de resultados.	47
Figura 8 Calidad	48
Figura 9 Relaciones interpersonales.	49
Figura 10 Iniciativa.	50
Figura 11 Trabajo en equipo..	51
Figura 12 Organización.....	52

Resumen

La sobrecarga laboral es un componente que ha afectado en forma constante la atención que brinda el profesional de enfermería, la cual debe ser con calidad y calidez, de ahí radica la importancia de mantener una buena calidad de vida laboral, la presente pesquisa tiene como objetivo general determinar la relación de la calidad de vida laboral con el desempeño laboral de enfermería en el Servicio de Emergencia en un Hospital de Lima, 2023. La metodología del estudio fue de tipo aplicada, en base a un método deductivo, a nivel Descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal, con una muestra de 97 enfermeras: la técnica empleada es la encuesta, el instrumento aplicado fue elaborado por Hurtado (2017), para la variable de calidad de vida laboral con una confiabilidad según α -Cronbach 0,89 y la ficha de valoración que calcula el ejercicio profesional obtuvo un Alfa de Cronbach 0,81. El resultado obtenido presenta una correlación directa y con significancia entre las variables con un $p=0,010$ y un Rho Spearman $=0,992$. Concluyendo que demuestra una correlación entre las dos variables: Calidad de vida laboral y desempeño laboral.

Palabras claves: Calidad de vida, desempeño laboral, enfermería.

Abstract

Work overload is a component that has constantly affected the care provided by the nursing professional, which must be with quality and warmth, hence the importance of maintaining a good quality of work life. The general objective of this research is determine the relationship between the quality of work life and nursing work performance in the Emergency Service in a Hospital in Lima, 2023. The study methodology of the study was applied, based on a deductive method, at a Descriptive level. correlational, with a quantitative, non-experimental cross-sectional approach, with a sample of 97 nurses: the technique used is the survey, the instrument applied was developed by Hurtado (2017), for the quality of work life variable with a reliability according to α -Cronbach 0.89 and the assessment sheet that calculates professional practice obtained a Cronbach's alpha 0.81. The result obtained presents a direct and significant correlation between the variables with a $p=0.010$ and a Rho Sperman $=0.992$. Concluding which demonstrates a correlation between the two variables: Quality of work life and work performance.

Keywords: Quality of life, work performance, nursing.

Introducción

La calidad de vida laboral es un componente principal de bienestar que sirve para originar condiciones favorables al trabajador para mejorar su motivación y el desempeño laboral en los diferentes cargos y funciones asignadas.

Es necesario conocer si los licenciados de enfermería acatan eficazmente con sus funciones, pues esto debe ser evaluado periódicamente para la toma de disposiciones encaminadas a incrementar la productividad. Lograr la satisfacción laboral se traduce en el cuidado adecuado proporcionado al usuario interno y externo logrando así mejorar los indicadores de calidad. Para Forbes no existe un solo modelo estratégico para optimar la calidad de vida laboral, es necesario porque el procedimiento debe ser individualizado y relevante. (1)

El capítulo I abarca el enfoque del problema, los objetivos, justificación y limitaciones de la pesquisa; el capítulo II planteó el segmento teórico, considerando los antecedentes y bases teóricas de las variables y las hipótesis. El capítulo III contextualiza la metodología, además detalla el informe de la población y muestra, instrumentos empleados, el procesamiento de los datos y los criterios éticos; en el capítulo IV se notifican los resultados y discusión, y en el capítulo V se exponen las conclusiones y recomendaciones dela pesquisa; para finiquitar se cita las referencias y los anexos.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Primeramente, la conceptualización de calidad de vida laboral, tiene múltiples definiciones, se relaciona cuando el trabajador ingresa a laborar puede percibir que la empresa cubre sus necesidades, como; las expectativas profesionales, la alimentación, la seguridad, la integración al puesto conllevando a lograr la satisfacción personal y profesional a través del trabajo asignado. (2)

El servicio de emergencia es una unidad diferenciada por la casuística y recibe a los usuarios de acuerdo al nivel de severidad de la patología, ante lo cual el profesional de enfermería maneja conocimientos y habilidades que desarrolló durante su formación profesional y su experiencia en el puesto de trabajo a fin de proporcionar atención óptima con empatía, calidad y calidez al paciente. (3)

Dentro de este orden de ideas, existen principios que se correlacionan entre la calidad de vida laboral y la asistencia de la enfermera, siendo este profesional el que permanece la mayor parte del tiempo monitorizando al enfermo, por lo tanto, se encuentra propenso a factores que lo tornan vulnerable a percibir algunas situaciones determinantes que intervienen directamente en la atención del usuario, especialmente en el área de emergencia.

La vigilancia en este sector es exigente desde todos los contextos, ante lo cual los enfermeros están conscientes de la priorización y eficacia que debe de tener cada turno, en cada paciente, en cada

familia, a pesar de la voluntad entregada a veces puede producir cansancio y desgaste emocional. Presentando por momentos que el desempeño se vea afectado. Para que esto no suceda la institución de salud debe facilitar las herramientas y el ambiente necesarios para tener diferentes alternativas de solución. (4)

La teoría del valor más importante para una empresa es el recurso humano, se cumple de forma exclusiva en las instituciones sanitarias, corresponde confirmar que la calidad de los servicios proporcionados se conecta directamente con la satisfacción individual y del usuario. Se debería colocar como condición de vida el mejoramiento de la satisfacción profesional y optimar los requisitos en el planteamiento como meta institucional. (5)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) cuantifica que en un rango global existen 59,2 millones de personal clínico remunerado, instituyendo un elemento fundamental en el sistema sanitario, pero afrontan honorarios bajos, gerentes que no fomentan ni procuran el apoyo, la acreditación social y perfeccionamiento técnico. Valorando que 57 naciones exponen una carencia crítica de 2,4 millones de galenos y enfermeras. La mayor parte de las naciones carecen de repartición equitativa del trabajador de salud, siendo los lugares de mayor concentración las ciudades urbanizadas y escasos en los pueblos rurales agudizando aún más esta problemática está el traslado del trabajador a países más desarrollados en busca de una mejora salarial. (6,7)

Acorde con la Organización panamericana de la Salud (OPS) se demandan 23 licenciados de enfermería por cada 10.000 pobladores para ofertar las prestaciones básicas, corresponde recalcar que en América Latina hay cerca de 13.8 pobladores, originando un gran exceso laboral. (8)

Acosta-Romo (2022) nos expresa en su pesquisa la situación en la ciudad de Colombia, su muestra fue de 108 trabajadores, estableció la sobrecarga laboral asistencial en las dimensiones de

exigencia mental y sobre esfuerzo físico, por eso la importancia de optimizar la programación del trabajador de salud dentro de las entidades de trabajo. (9)

En nuestro país, las instituciones de salud proporcionan prestaciones de salud, se está visualizando un considerable crecimiento de usuarios que progresa alrededor del 50,0% lo que origina un exceso laboral; se cuantifica que son 12 enfermeras por cada diez mil usuarios. (10)

A nivel local, encontramos la pesquisa realizada en la sala de Emergencia del Nosocomio Nacional Arzobispo Loayza (Lima), en la cual se ha evidenciado que el profesional de enfermería en algunos momentos asiste en forma impaciente al usuario propiciando la presentación de quejas y reclamos por los pacientes y familiares donde la expresión común es no recibir la atención adecuada ni tampoco le informan sobre los procedimientos que van a recibir. Otra observación que opinan los usuarios es acerca del tiempo excesivo que se mantiene en pie y caminando la profesional de enfermería, añadiendo del excesivo esfuerzo físico que se realiza al momento de trasladar y/o movilizar a los pacientes. (11)

El nosocomio Cayetano Heredia, es una entidad desconcentrada perteneciente a la Jefatura del IGSS Instituto de Gestión de Servicios de Salud y es catalogada como institución alta especialidad en sanidad, asumiendo la responsabilidad de alcanzar el progreso del individuo mediante la atención, reparación y terapia de rehabilitación en salud y el establecimiento de un escenario salubre, respetando integralmente los derechos principales del usuario, que parte a partir de su procreación hasta su deceso. Del mismo modo, fomenta la ejecución de la enseñanza e investigación. (12)

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problemas general

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre bienestar individual y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación entre condiciones y medio ambiente y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación entre organización y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación entre bienestar logrado a través del trabajo y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la calidad de vida laboral con el desempeño laboral del profesional de enfermería.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación del bienestar individual y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería.
- Identificar la relación de las condiciones y el medio ambiente y desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

- Identificar la relación de la organización y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería.
- Identificar la relación del bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La calidad de vida de los trabajadores en la actualidad es muy trascendental porque se encuentra relacionado a la producción laboral y a la obtención de objetivos en común, siendo muy importante cuando se habla de profesionales de la salud que se encuentran con diversas exigencias, demanda laboral y a turnos rotativos. Por este motivo esta pesquisa ayudará a esclarecer el vacío de la información.

1.4.2 Metodológica

El aporte metodológico se realizará con la validez de los instrumentos ejecutados en la investigación, durante la valoración y estimación de los procesamientos psicológicos y las capacidades cognitivas, su aplicación será en un hospital público y la población de 128 enfermeras que son accesibles y congruente para la prueba de demostración existiendo una pesquisa descriptiva, diseño no experimental transaccional y correlacional.

1.4.3 Práctica

Esta pesquisa se realizará porque existe la exigencia de establecer mediante el método científico si existe conexión de la calidad de vida laboral con el ejercicio profesional de la Enfermera en las salas de Emergencia adulto de un nosocomio de Lima, todos los resultados serán otorgados a la jefatura de enfermería del servicio de emergencia para que los utilicen

libremente para optimar los diferentes procesos de organización y atención proporcionada al usuario. Además servirá como antecedente para futuras pesquisas.

1.5 Limitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El periodo que se recolectaron los datos fue de Noviembre- Diciembre 2023,

1.5.2. Espacial

El permiso correspondiente se obtuvo para la ejecución del estudio, exigiendo a la investigadora en aplicar estrictamente el protocolo, para lo cual la pesquisa fue aprobada por el Nosocomio Nacional Cayetano Heredia.

1.5.3. Recursos

La pesquisa empleó un instrumento tipo encuesta el cual fue validado posteriormente, además se utilizó materiales de oficina.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

El aporte de **López, et al. (13)** realizaron en 2021 una pesquisa en México donde consideraron como objetivo “Conocer si la calidad de vida laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral auto percibido por los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar”, Metodología: presentó un estudio cuantitativo, transversal y predictivo, La muestra circunscribió a 169 galenos. El resultado demostró que la calidad del ejercicio profesional el 64,9% de la varianza de la segunda variable de estudio. A sí mismo, se estableció que relación directa afirmativa entre las variables ($\beta = ,806$). Concluyendo que calidad de vida profesional impacta en su ejecución en el equipo de salud del estado de Chiapas- México.

Lumbreras, et al. (14) elaboraron en 2020 una pesquisa a fin de evaluar la correlación que coexiste entre la calidad de vida laboral y el desempeño organizacional del trabajador que labora en 7 nosocomios públicos mexicanos. Fue un estudio cuantitativo, transversal, los

instrumentos fueron validados por juicio de expertos. El resultado en el personal que percibió un desempeño organizacional adecuado incrementando un 2.7% mejor la perspectiva de una positiva calidad de vida profesional. Los partícipes de la pesquisa que se describieron poseen una superior calidad de vida profesional presentaron un 69 % de tienen un adecuado desenvolvimiento institucional. Infiriendo que coexiste una asociación positiva entre las variables.

Dousin, et al. (15) en el 2019 efectuaron una pesquisa con el propósito de evaluar la correlación entre las prácticas de conciliación de la vida profesional y familiar y el ejercicio laboral del personal sanitario de Malasia. Con metodología descriptiva, cuantitativa. La muestra fue de 491 trabajadores, entre galenos y enfermeras. Se administró un cuestionario validado por jueces expertos con una fiabilidad de alfa de cronbach de 0.70. Identificando que la flexibilidad horaria y la supervisión de apoyo presentan una repercusión positiva en el rendimiento laboral, además la satisfacción laboral está directamente asociada a la flexibilidad horaria y la supervisión de apoyo que a futuro incrementará la productividad en el trabajo.

Suleimán, et al. (16) en el 2019 elaboraron una pesquisa con el propósito de valorar la calidad de vida profesional de la enfermera y las variables relacionados entre las licenciadas de urgencias en Jordania. Se utilizó un diseño descriptivo transversal, la muestra fue de 186 participantes, respondieron a la Encuesta de Calidad del Trabajo de Enfermería de Brooks. El resultado demostró que la calidad de vida laboral presenta una valoración moderada al igual que en todas las subescalas de esta variable. El puntaje alcanzado fue estadísticamente mejor para las licenciadas de enfermería que aprobaron capacitaciones en el servicio de emergencia ($t = -2.663$, $PAG = 0,008$). Concluyendo que se evidencia una importante alteración entre la calidad de vida laboral motivando a desarrollar más pesquisas intervencionistas a futuro sobre

e (1,1,1,2)ste tema y consecuentemente beneficiaría en optimar la atención proporcionada a los usuarios.

Taware y Patil (17) en el 2018 efectuaron un estudio con el propósito de describir la correlación entre calidad de vida profesional y desempeño de las licenciadas hospitalarias en la India. Fue descriptiva, transversal, con una muestra de 58 enfermeras. Resultados, siendo el horario de trabajo, la carga laboral y las pocas oportunidades de participar en reuniones y/o discusiones relacionado con el trabajo de equipo originan gran repercusión en el desempeño laboral. Concluyendo que las profesionales buscan llegar al equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Nacionales

Meza, et al. (18) en el 2023 realizaron una pesquisa cuya finalidad es establecer la correlación entre calidad de vida profesional y ejercicio del personal sanitario en el transcurso de la pandemia en el Nosocomio Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari, Amarilis – Huánuco. Fue cuantitativo, prospectivo, correlacional. Con una muestra de 114 partícipes, se aplicó el “Cuestionario de calidad laboral GOHISALO modificado y otro de desempeño”. Identificándose que poseen un nivel moderado en la calidad de vida profesional (54.4%), con respecto a la segunda variable también mantiene un nivel regular con el (53.5%), y la correlación entre las variables es moderado ($X^2: 55,750, p =0.000$). Concluyendo que se evidencia la correlación de la calidad de vida profesional y desempeño moderado.

Pinchi (19) en el 2023 realizó la pesquisa con el propósito de precisar la correlación de la calidad de vida y el ejercicio profesional de enfermería en el Centro de salud Santiago Apóstol, Lima. Fue cuantitativo, hipotético deductivo, correlacional. Se estudió a toda la población (80 trabajadores), y se aplicó dos cuestionarios para medir las 2 variables del estudio. Se logró

identificar una relación muy fuerte positiva para las variables, con un resultado de coeficiente Rho de Spearman de ,785 adicionando a esto la trascendencia generada fue 0.000, esto es por debajo de 0.05. concluyendo que la calidad de vida del profesional y el ejercicio permanente se correlacionan de modo favorable.

Vargas y Vertiz (20) en el 2022 efectuaron una pesquisa para determinar la correlación de la calidad de vida y las variables del ejercicio profesional en profesores en la ciudad de Trujillo. El estudio fue cuantitativo, aplicativo y correlacional, con una muestra de 112 participantes y se empleó dos cuestionarios convalidados mediante juicio de expertos, para la primera variable con una fiabilidad de alfa de cronbach de 0.823 y la segunda dimensión con alfa de cronbach 0.833. Se determinó una correlación positiva muy fuerte entre las variables mediante el análisis de Spearman de 0.829. Así mismo se identificó que el 86.6% los factores del ejercicio profesional logran ser explicados por las sub escalas de Calidad de Vida. Infiriendo que al conservar el grado alto de condición de vida beneficia en el buen ejercicio profesional de los educadores.

Travezaño (21) en el 2021 ejecutó una pesquisa con el propósito de establecer la correlación de calidad de vida profesional y ejercicio operacional del licenciado de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, Lima. Fue cuantificado, conexas y no experimental, La muestra fue de 35 integrantes del personal de enfermería. Aplicó una encuesta que se validó mediante dictamen jueces expertos, logrando una fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.861. Los resultantes fueron de nivel medio en ambas variables, del mismo modo en las sub escalas carga laboral, gestión directiva y buen trato, sin embargo, obtuvieron calificación alta la motivación personal y baja en destrezas cognitivas. Se infirió que existe una correlación entre

ambas variables de la pesquisa, presentando un valor positivo medio de .589 y un p valor de 0.00.

Arteaga (22) en el 2019 realizó la pesquisa con la finalidad de establecer el grado de calidad profesional según sub escalas, en el Hospital Regional Docente de Trujillo. Una pesquisa cuantitativa, descriptiva, la muestra fue de 26 profesionales. Se administró una encuesta de Fernández, et al. (2007). Se obtuvo como resultado que la calidad de vida es media al 100%. De acuerdo a las sub escalas lograron un nivel medio, en la carga de trabajo con 84.6%, la motivación personal el 64.2% y apoyo directivo con el 80.8 %. Concluyendo que la calidad de vida repercute en el desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

Teoría de Jean Watson

La proposición del Cuidado Humano de Watson, se fundamenta en el equilibrio del cuerpo, cognición y espíritu mediante la conexión de apoyo y seguridad que se forma entre el usuario y el responsable de salud. (23)

Los conceptos que unifican esta proposición son:

Persona: La autora estima al individuo como “un ser en el mundo”, como “un ser biopsicosocial” que ensaya y aprecia integralmente en forma holística su subsistencia humana.

Medio ambiente: Es el entorno real y externo en el ámbito personal de cada persona. La autopercepción o medio subjetivo contiene los credos, perspectivas y sus antecedentes a través de su vida.

Salud: Esta premisa esta acorde con la integralidad y equilibrio del cuerpo, cognición y espíritu. También se comprende al nivel de correlación del yo inferido y el yo con experticia.

Enfermería: Las actividades están concentradas en la asistencia interpersonal, para la teorista la enfermera tiene la habilidad de reconocer y entender las emociones e impresiones del usuario, y al mismo tiempo puede expresarse de manera empática con la persona que está experimentando estas sensaciones. (24)

Oportunidad de asistencia según Watson

El momento de asistencia de la profesional y el usuario permitiendo una conexión instaurada durante el tratamiento y cuidado proporcionado. Ambos con sus aspectos biopsicosociales, pueden desarrollar y/o realizar un trato humanizado a cada persona.

La enfermera cumple el rol de cuidadora, requiere medir su cognición y estar presente en forma genuina al momento de la asistencia al usuario, facilitando el autodescubrimiento de los valores e impacto que uno puede tener. (24)

Variable Dependiente: Calidad de vida laboral

Según Sodexo conceptualiza como calidad de vida profesional como una manera de detallar las prácticas personales y grupales que experimentan las personas en correlación con su trabajo. Presenta distintos parámetros que integran este concepto:

- Labores de responsabilidad y toma de decisiones.
- Estímulos laborales.
- Satisfacción con las responsabilidades encomendadas.
- Equilibrio entre vida particular y profesional.
- Manejo del estrés derivados del trabajo. (25)

Mantener la calidad de vida en un buen entorno laboral es de alta prioridad en toda jefatura de recursos humanos de una institución, pero no se halla el mismo modelo aplicado.

Los contextos sociodemográficos y económicos de los empleados son concluyentes

para la toma de decisiones de cómo gestionar las estrategias en el trabajo y seguir otorgando beneficios en la mejora continua de los servicios de la institución.

Debido a esto, el concepto puede ir variando y puede tener muchas acepciones, pero no puede dejar de considerar estos tres factores; Buena salud física y mental, mejorar la infraestructura, y el bienestar profesional mejora la calidad de vida producida del trabajo. (25)

La vida laboral pertenece como parte de nuestra vida diaria, del modo de ser, de las rutinas, inclusive en la labor diaria, en esta última parte se puede ubicar la calidad de vida laboral y esta se puede lograr cuando coexiste un ambiente operacional completo de calidad. Un entorno óptimo de esta índole se forma por los dos requerimientos: (26)

Importancia

Su importancia se arraiga en la protección de los trabajadores de la empresa, las compañías deben de disponer un plan considerando los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y las precisiones de cada integrante de la institución, la calidad profesional va acorde con la satisfacción laboral. (27)

Dimensiones:

Bienestar individual, es una condición de satisfacción individual en el que el organismo, la mente y la energía interna se hallan en armonía. El bienestar del personal puede utilizarse como indicador de la ética organizativa, evidenciándose con el incremento de la productividad laboral y creatividad. (28)

Condiciones y medio ambiente, un buen ambiente para laborar, participar en la toma de decisiones, y servicios en favor del personal como los lactarios y las guarderías son elementos

importantes para mejorar la calidad de atención, porque brindan seguridad y satisfacen las necesidades del trabajador. (29)

Organización, es una **agrupación de individuos que laboran de manera sistematizada para conseguir un objetivo en común**, la dirección es responsable de gerenciar el ejercicio de los miembros que pertenecen a la institución y administrar en forma eficiente los recursos y la asignación de tareas que tienen que cumplir. (30)

Bienestar logrado, este parámetro expresa la importancia del personal pueda cumplir responsablemente con su trabajo, manifestándose con entusiasmo, orgullo e ilusión. Se evidencia no solo con identificarse con su servicio sino aportando ideas, sugerencias e integrando al grupo de trabajo fortalecido. (31)

Variable Independiente: Desempeño laboral

Es la evaluación del ejercicio laboral que se desarrolla en forma activa, las instituciones u organizaciones valoran anualmente en forma seria y responsable, luego se procesan esa información para determinar si lograron cumplir con las metas institucionales.

Según Chiavenato (2000), conceptualiza el ejercicio laboral como las gestiones o procedimientos de los trabajadores que son esenciales para la obtención de las metas organizacionales. De hecho, reconocer el buen desempeño laboral como una ventaja organizacional muy importante. (32)

Importancia

A veces se encuentra a personal que no desea ser evaluado, tiene una gran importancia para la institución el conocer y hacer el seguimiento del aporte de los trabajadores. Con el resultado se toman decisiones sobre ascensos, capacitaciones, normativas, etc. “Por tanto, los sistemas

de evaluación son necesarios para contar con una administración adecuada y desarrollar al personal” (Newstron, 2007, p.16). (33)

Dimensiones

Orientación de resultados, Recalca la habilidad de un colaborador de ejecutar su trabajo asignado de forma eficaz, hábil y comprometida. (34).

Se considera también la experiencia y la adaptación que tiene cada personal en forma objetiva y subjetiva con respecto a las condiciones del trabajo asignado, los modelos de contratos de trabajo, las actualizaciones personales y profesionales y como está su rendimiento en la organización. (35).

Calidad, la enciclopedia la define como “posee una propiedad inherente de cualquier cosa que permite que la misma sea valorada con respecto a cualquier otra de su misma especie. La palabra calidad es relativa. De forma básica, se refiere al conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas”. (36)

existen múltiples conceptos, tenemos a Izquierdo que la define como desde el punto de vista de los servicios que debe estar bien definida para poder medirla, no deben quedar parámetros intangibles en base a precepciones individuales porque cada persona tiene una valoración propia y el resultado sería muy diverso. El modelo para cuantificar la calidad del servicio es administrando del modelo Servqual. (37)

Relaciones interpersonales, se definen como sociedades entre dos o más individuos. Estas agrupaciones consiguen cimentarse en emociones y afectos, las interacciones también se basan las actividades del hogar, en el centro de labores.

Las relaciones interpersonales se encuentran en todas las áreas y bajo todos los contextos, siempre se espera que sean positivas, cordiales, respetando la ética profesional. (38)

Trabajo en equipo, definido también como labor cooperativa, se refiere al trabajo de forma compartida y estructurada y cada miembro de la organización asume tareas específicas orientadas a llegar a cumplir los objetivos planificados por la institución. La base principal es el compañerismo y confianza, para lograr la ejecución de las actividades en forma secuencial y articulada. (39)

Servicio de emergencia del Hospital Nacional Cayetano Heredia

Las salas de emergencia se ubican en el primer piso del nosocomio, allí se evalúan a usuarios que padecen de diversas enfermedades, de menor hasta mayor riesgo, que son atendidos por personal profesional quienes efectúan una valoración primaria de la condición clínica del usuario y para ser referidos con el médico especialista donde recibirá la terapia adecuada. (39)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la calidad de vida laboral con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1-Existe relación entre el bienestar individual y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

H0-No existe relación entre el bienestar individual y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

H2-Existe relación entre las condiciones y medio ambiente y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

H0-No existe relación entre las condiciones y medio ambiente y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

H3-Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

H0-No existe relación entre la organización y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

H4-Existe relación entre el bienestar logrado y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

H4-No existe relación entre el bienestar logrado y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

En la actual pesquisa se recurrió al método deductivo, procedimiento metodológico por el cual las afirmaciones de calidad, sirvieron para formular las hipótesis que fueron comprobadas mediante los conocimientos que ya poseemos. A partir de estos resultados se pudo llegar a las conclusiones. (40)

3.2. Enfoque investigativo

Fue de perspectiva cuantitativa puesto que describió las características de las variables de la pesquisa. (41)

3.3. Tipo de investigación

La pesquisa fue de tipo aplicada, el problema es conocido, por lo que se dirigió la acción inmediata para poder obtener los resultados. (41)

Alcance: correlacional porque identificó el nivel de relación de las 2 variables.

3.4. Diseño de la investigación

El nivel de investigación fue no experimental. Los eventos fueron observados en su ambiente natural y de corte transversal puesto que se compiló la información en un periodo designado.

(42)

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Población censal estuvo compuesta por 128 enfermeros(as) que laboran en servicio de emergencia adulto del nosocomio Nacional Cayetano Heredia.

Cálculo del tamaño de muestra (si es pertinente):

Se calculó el tamaño a través de la subsiguiente fórmula con rango de confianza del 95% con precisión de error del 5%:

$$n = \frac{N(PQ)Z^2}{(N-1)E^2 + Z^2(PQ)}$$

Donde:

N = Población

n = muestra

P= probabilidad de aceptación

Q = probabilidad de rechazo (0.5)

Z² = nivel de confianza (1.96)²

E² = error muestral (0.05)²

Z	1.96
P	0.5
Q	0.5
N	530
E	0.05

$$n = \frac{128 (0.5) (0.5) (1.96)^2}{(128-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

Número de muestra final (n):

n = 97

Muestreo: El muestreo será NO probabilístico, por conveniencia, ya que se decide qué individuos de la población pasan a formar parte de la muestra en función de la disponibilidad de los mismos.

Criterios de inclusión

- Enfermero que labore en la sala de emergencia en un nosocomio de Lima.
- Personal de salud que accedan a intervenir en el estudio.
- Participa personal nombrado, contratado y terceros.
- Licenciados que tengan especialidad.

Criterios de exclusión

- Enfermero que realice labore labor administrativa.
- Enfermero que no accedan a intervenir en la pesquisa.
- Personal que se encuentre con Descanso Médico o alguna otra restricción.

3.6. Variables y operacionalización

Variable I: la calidad de vida laboral.

Variable II: el desempeño laboral del profesional de enfermería

Tabla 1: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Calidad de Vida Laboral	Es un proceso a través del cual los enfermeros y los gestores de la institución optimizan el trabajo para optimar la calidad de vida del trabajador mediante la eficacia de la organización en forma sincrónica. Esta conceptualización va conjuntamente con el acatamiento de los objetivos y la protección biopsicosocial del enfermero.	Es la apreciación que asume el profesional sanitario sobre el ambiente profesional, la relación con los compañeros de trabajo y el buen trato durante la jornada laboral.	Condiciones y Medio Ambiente Bienestar logrado a través del trabajo Bienestar del personal Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente grato • Insumos de calidad • Comunicación • Ideas para mejorar • Misión organizacional • Trabajo en equipo • Comunicación efectiva 	Ordinal	Alta 129-165 Media 93-128 Baja 55-92
Desempeño Laboral	Esta variable se cimienta en la ejecución de sus actividades y que se le asignan, las cuales están sistematizadas y articuladas para el cumplimiento de los objetivos planificados por la institución.	Es el cumplimiento de las tareas asignadas en forma eficiente y manteniendo la calidad prestada. El personal logra identificarse y destacarse dentro de la estructura organizacional.	Iniciativa Orientación de Resultados Relaciones Interpersonales Calidad Organización Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Ideas para mejorar • Comunicación • Trabajo • Adecuada orientación • Adecuada orientación • Eficaz • Eficiente • Planificación • Metas • Se identifica con los demás objetivos 	Ordinal	Alto 73-100 Medio 48-72 Bajo 20-47

Nota: Fuente Hurtado (44)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Esta pesquisa utilizó la técnica para identificar los hechos que en él se analizan, muchas veces combinada con herramientas que ayuden a analizar la información recopilada en el campo de estudio. En esta investigación se utilizó una encuesta para la primera variable. Para la variable II se aplicó un formulario de evaluación mediante la observación directa.

3.7.2. Descripción

En tal sentido describen Hernández y Mendoza (43) que una pesquisa debe utilizar técnicas de investigación para determinar los objetivos y analizar los datos obtenidos para confirmar las hipótesis propuestas. Para esta investigación se empleó como técnica la encuesta y para cuantificar la variable I un interrogatorio y la variable II una ficha de valoración que se aplicó mediante la observación directa.

Los instrumentos fueron elaborados por Hurtado (44), el 2017, para la variable de calidad de vida laboral se aplicó un formulario que contiene 55 interrogantes, con tres alternativas de contestación que tiene la valoración 1 hasta 3 siendo el último la valoración más alta.

La variable II se cuantificó mediante el instrumento: Ficha de valoración que calcula el ejercicio profesional, cuyo creador único es el área de gestión de personal GRC perteneciente a la Dirección General de Capacitación (2017) y su aplicación es mediante la inspección in situ de la investigadora. Contiene 20 ítems estableciéndole un valor de 1 al 5 según discreción de la evaluadora.

Tabla 2: Calidad de vida laboral

Nombre del Instrumento	Cuestionario para evaluar la Calidad de vida laboral
Autor y año	Hurtado Zamora (2017)
Adaptación y año	Heredia Pachas (2020)
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 minutos
Sujetos de aplicación	Licenciados de enfermería del área de Emergencia de un nosocomio de Lima.
Dimensiones que evalúa	Condiciones y Medio Ambiente Iniciativa Bienestar del personal Organización
Puntuación y escala valorativa	1. Malo 2. Regular 3. Bueno
Niveles y rangos	Baja: 55-92; Media: 93-128 y Alta 129-165 puntos

Fuente: Hurtado Zamora (2017)

Tabla 3: Desempeño laboral

Nombre del Instrumento	Cuestionario para evaluar la Calidad de vida laboral
Autor y año	Dirección General de Capacitación y productividad – Recursos Humanos GRC. - Hospital San José, Callao (2017)
Adaptación y año	Hurtado (2017).
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 minutos
Sujetos de aplicación	Licenciados de enfermería del área de Emergencia de un nosocomio de Lima.
Dimensiones que evalúa	Iniciativa Orientación de Resultados Relaciones Interpersonales Calidad Organización Trabajo en equipo
Puntuación y escala valorativa	1. Malo 2. Regular 3. Bueno
Niveles y rangos	Bajo: 20-47; Medio: 48-72 y Alto 73-100 puntos

Fuente: Hospital San José, Callao (2017)

3.7.3. Validación

Los instrumentos fueron convalidados el investigador Hurtado (44) mediante valoración de especialistas con un coeficiente de Pearson con una relación afirmativa de 00,5 lo que proporciona un valor para emplear las herramientas para la compilación de datos.

3.7.4. Confiabilidad

Para precisar la confiabilidad Hurtado (44) efectuó una prueba previa alcanzando como indicador de fiabilidad para el instrumento de Calidad de Vida Laboral 0,89 y para la segunda variable del desempeño del Profesional obtuvo un Alfa de Cronbach 0,81.

Para asegurar el uso de los mencionados en la presente tesis estos pasaron por los siguientes procedimientos de validación:

- a) Se aplicó una prueba piloto a 10 enfermeras del área de Emergencia de un Nosocomio de Lima con un resultado para el primer instrumento obtuvo un Alfa de Cronbach 0,88 y para el segundo instrumento un coeficiente alto del 0.84.

Tabla 4: Fiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Grado de confiabilidad
Calidad de vida laboral	0,88	Muy alta
Desempeño laboral	0.84	Muy alta

La compilación de datos se realizó durante los turnos rotativos del personal de enfermería, previa autorización de la Dirección y del área de investigación del nosocomio. Para el estudio y aplicación de los instrumentos, se coordinó con la jefa del departamento de Enfermería y también de la jefa de enfermeras del área de estudio.

Posteriormente se aplicó el I instrumento a cada enfermero participante acompañado con la información clara y entendible precisando que su participación es voluntaria y la información obtenida es confidencial. Se aplicó el II instrumento mediante la observación a cada participante en los diferentes turnos de trabajo durante 1 mes. Tuvo una duración de 15 minutos por cada instrumento.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se redactó la pesquisa en programa Word, en seguida se efectuó el proceso estadístico de la información, con el Programa Estadístico SPSS edición 26 en castellano, se efectuó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, donde la variable I obtuvo 0,002 y la variable II 0.031 presentando un valor de significancia menor al margen de error establecido ($p < 0,05$), con resultado de una distribución no normal y correspondió aplicar la prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman.

Para representar los resultados en esquemas y cuadros a fin de realizar su análisis, las pruebas correlacionales para comprobar la hipótesis de estudio. Además, se redactó las conclusiones y la formulación de recomendaciones. (45)

3.9. Aspectos éticos

En el presente trabajo se empleó los elementos éticos que guían al profesional de Enfermería en el proceso de cuidados, además se continuó con el proceso metodológico que mejor se adecuó al contexto de la investigación, empleando los instrumentos de recolección de datos con validación y confiabilidad idónea para lograr los objetivos.

Principio de autonomía: Se respetó la libertad de la persona para aceptar o no la participación en la investigación. A cada usuario se les hizo tener conocimiento de los detalles de la pesquisa y en seguida se requirió su asentimiento informado para que su intervención sea oficial.

No maleficencia: En acatamiento de este principio ético no pretende efectuar algún agravio a alguna institución o persona que coopere y/o participe en la investigación.

Beneficencia: Las derivaciones del proyecto de investigación, favorecen a la mejora de la Satisfacción del cuidado de enfermería del paciente hospitalizado en el servicio de emergencia.

Justicia: A través de este principio, se dio la oportunidad de participar en el estudio por igual a todos los enfermeros que así lo manifestaron. (46)

Finalmente, se registró la información de los autores que fueron citados para la realización de la presente pesquisa, mediante una precisa referenciación cumpliendo las normas Vancouver suministradas por la universidad; de igual modo para acreditar la originalidad, todo el informe fue examinado mediante el detector de similitudes TURNITIN, asintiendo de acuerdo al porcentaje consentido que no revela plagio.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

La tabla 5 se reporta que de los 97 enfermeros que participaron en el estudio, el 59.8% muestra tienen más de 41 años, la mayoría son enfermeras con el 61.9 %, mayormente casadas con el 54.6 %, contratadas bajo la modalidad CAS con el 58.8 %, con un tiempo de servicio promedio de 4 años (37.1 %) y la carga familiar promedio de 38.1 %.

Tabla 5: Datos sociodemográficos

Datos generales		Frecuencia	Porcentaje
Edad	20-30 años	4	4,1 %
	31-40 años	35	36,1 %
	41 años a más	58	59,8 %
	Total	97	100 %
Género	Femenino	60	61,9 %
	Masculino	37	38,1 %
	Total	97	100 %
Estado civil	Soltera	42	43,3 %
	Casada	53	54,6 %
	Conviviente	2	2,1 %
	Total	97	100 %
Condición laboral	Nombrado	40	41,2 %
	CAS	57	58,8 %
	Total	97	100 %
Tiempo de servicio	1-4 años	36	37,1 %
	5-8 años	31	32,0 %
	9 años a más	30	30,9 %
	Total	97	100 %
Número de hijos	Ninguno	22	22,7 %
	1 hijo	32	33,0 %
	2 hijos	37	38,1 %
	3 hijos a más	6	6,2 %
	Total	97	100 %

La tabla 6 y figura 1 reportan que de los 97 enfermeros que participaron en la pesquisa, el 50.5% indica que la calidad de vida laboral del personal de enfermería es media, el 40.2 % es baja y 9.3% sostiene que es alta.

Tabla 6: Calidad de vida laboral del profesional de enfermería

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	39	40,2
	Media	49	50,5
	Alto	9	9,3
	Total	97	100,0

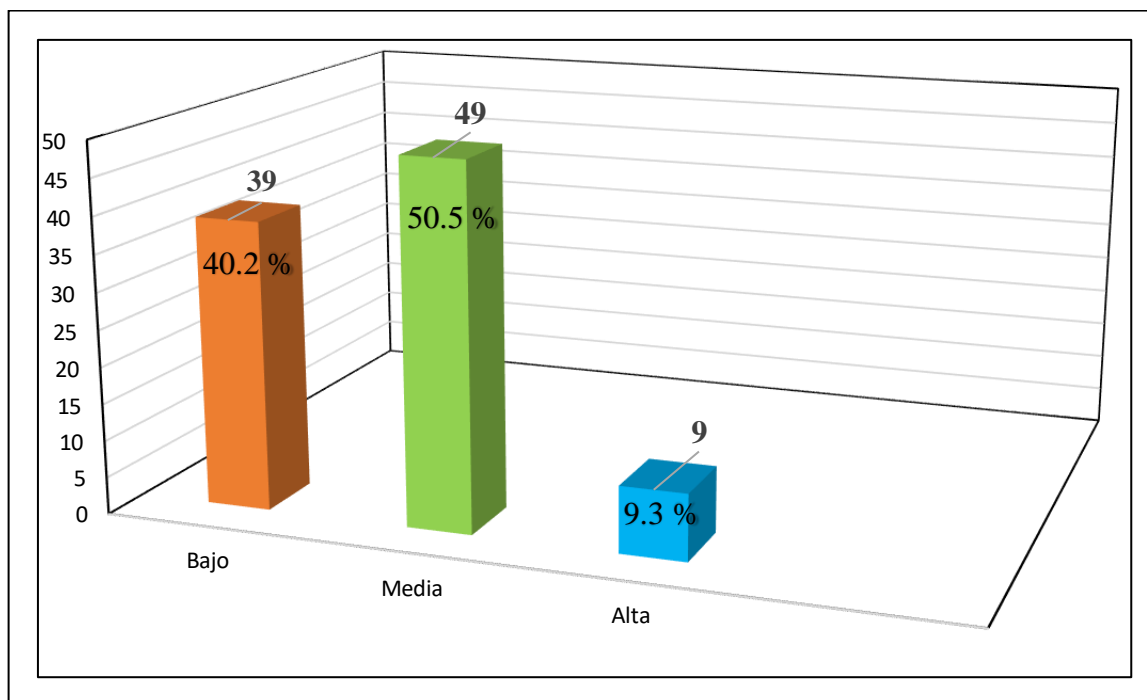


Figura 1: Nivel de calidad del servicio laboral.

En cuanto a las dimensiones de la Calidad de vida laboral, los resultados descriptivos del bienestar del personal el 53.6 % presentan un nivel bajo, el 38.1 % un nivel medio y 8.2 % con nivel alto, estos resultados se presentan en la tabla 7 y figura 2.

Tabla 7: Dimensiones de calidad de vida laboral: Bienestar del personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	52	53,6
	Media	37	38,1
	Alto	8	8,2
	Total	97	100,0

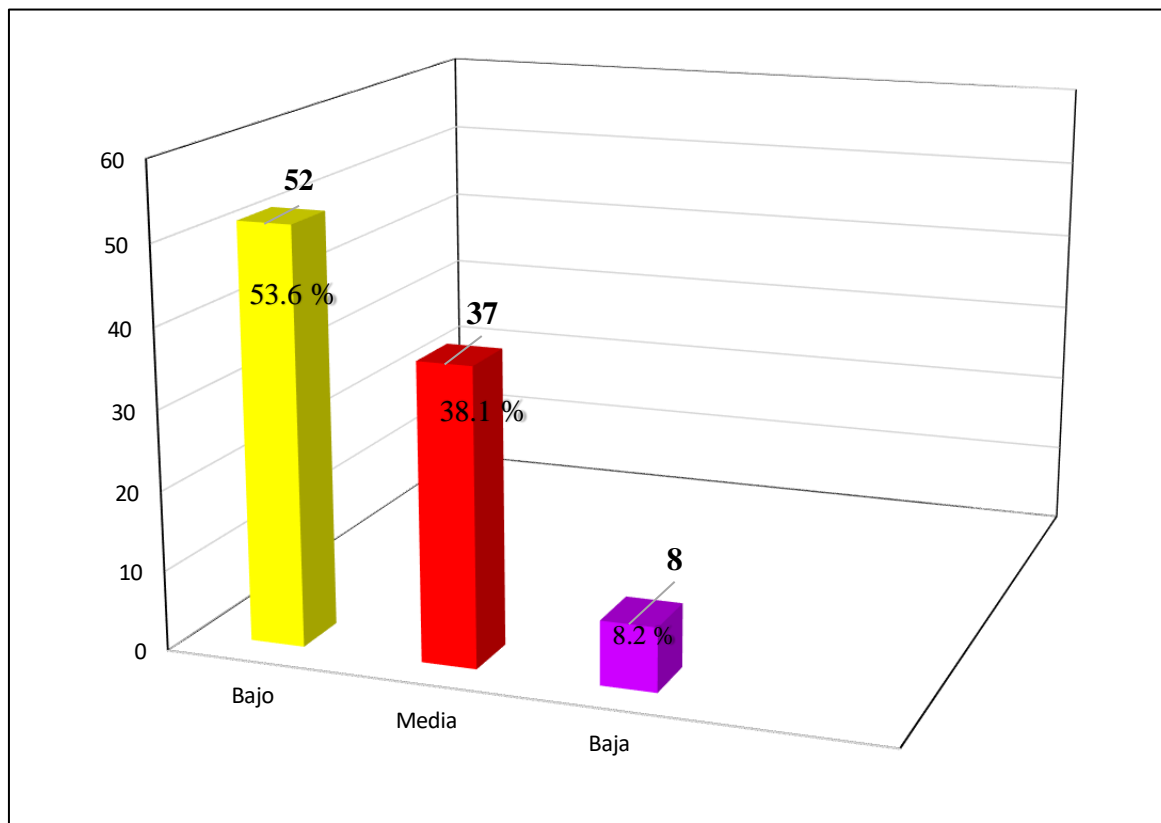


Figura 2: Bienestar del personal.

La tabla 8 y figura 3 los resultados detallados de las Condiciones y medio ambiente el 49.5 % presentan un nivel bajo, el 44.3 % un nivel medio y 6.2 % con nivel alto, estos resultados se presentan a continuación.

Tabla 8: Dimensiones de calidad de vida laboral: Condiciones y medio ambiente.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	48	49,5
	Media	43	44,3
	Alto	6	6,2
	Total	97	100,0

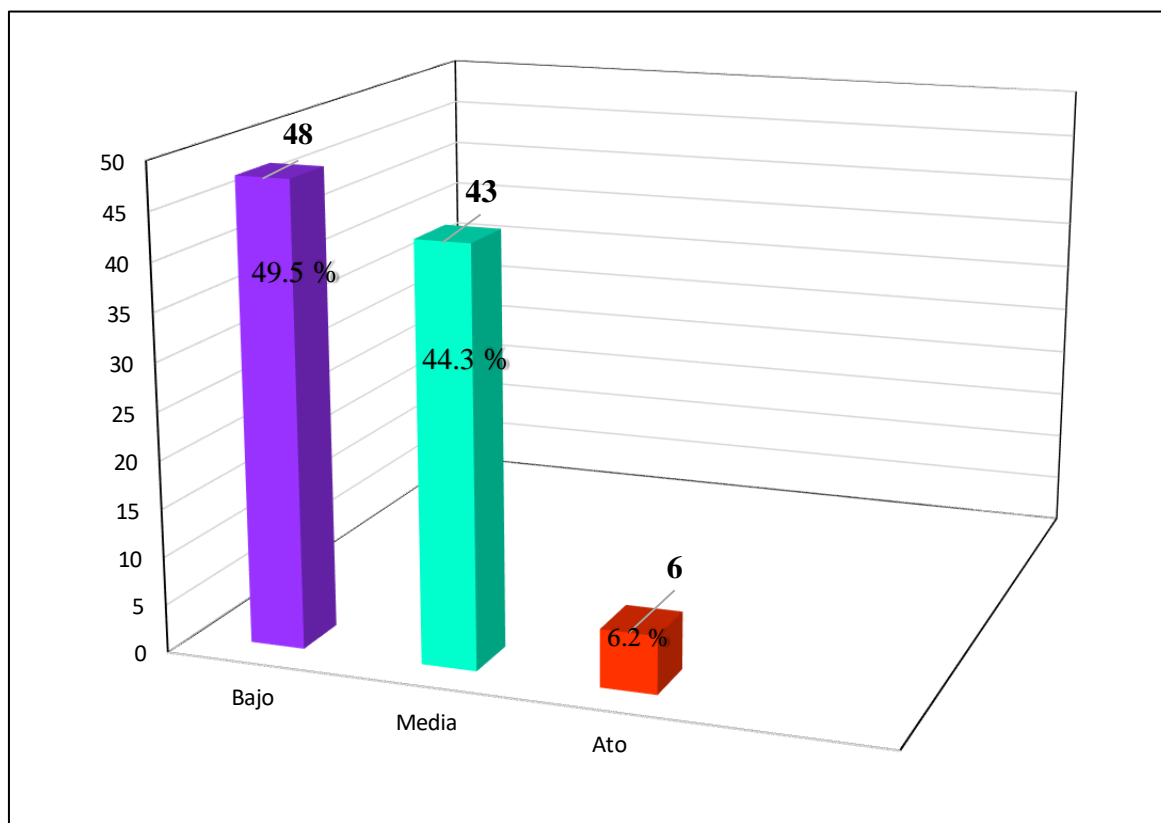


Figura 3: Condiciones y medio ambiente.

La tabla 9 y figura 4 los resultados detallados de las Organización el 27.8 % presentan un nivel bajo, el 51.5 % un nivel medio y 20.6 % con nivel alto.

Tabla 9: Dimensiones de calidad de vida laboral: Organización.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	27	27,8
	Media	50	51,5
	Alto	20	20,6
	Total	97	100,0

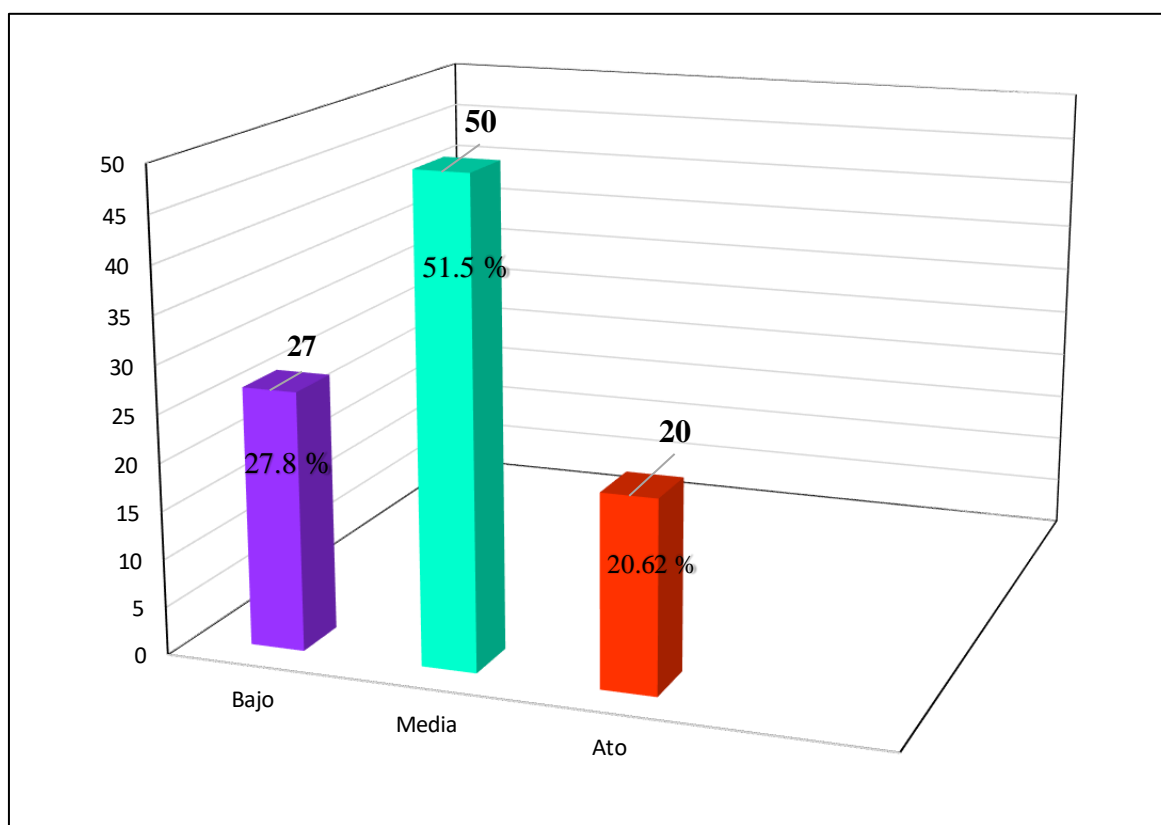


Figura 4: Organización.

La tabla 10 y figura 5 los resultados detallados del Bienestar logrado a través del trabajo el 27.8 % presentan un nivel bajo, el 51.5 % un nivel medio y 20.6 % con nivel alto.

Tabla 10: Dimensiones de calidad de vida laboral: Bienestar logrado a través del trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	31	32,0
	Media	54	55,7
	Alto	12	12,4
	Total	97	100,0

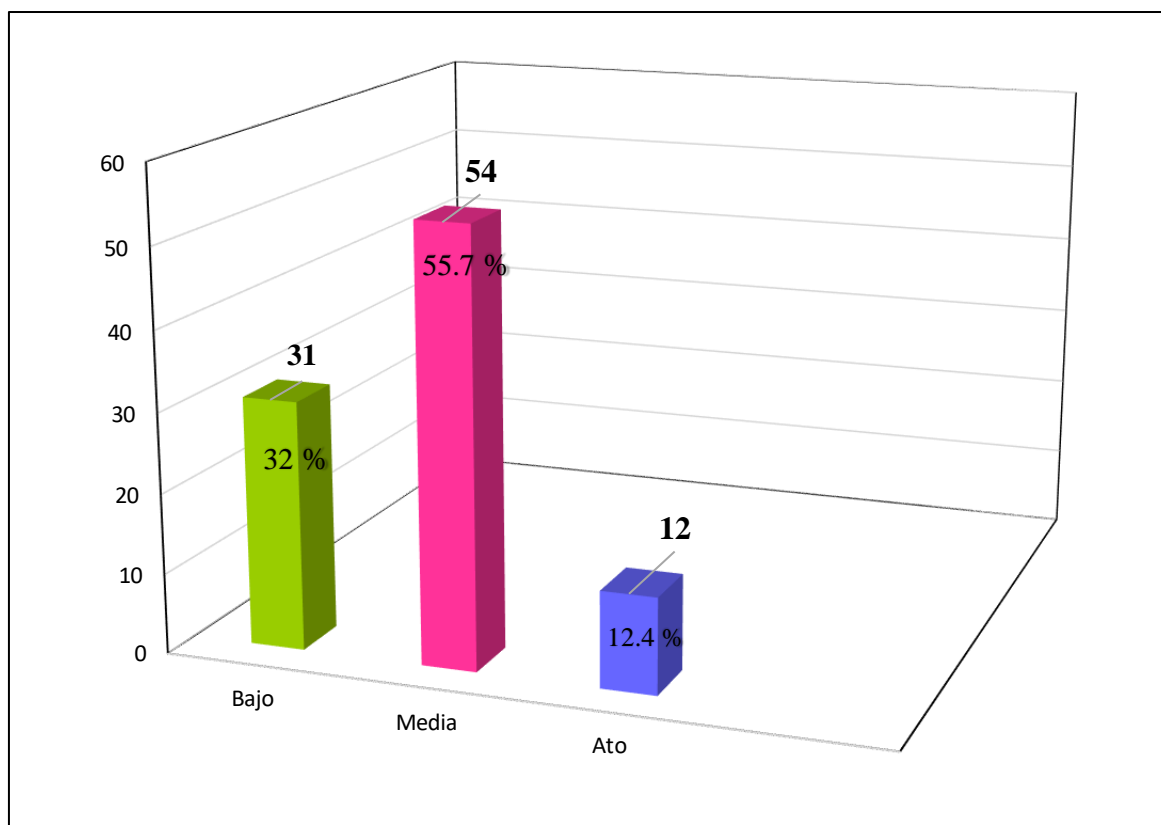


Figura 5: Bienestar logrado a través del trabajo.

La tabla 11 y figura 6 reportan que de los 97 enfermeros que participaron en la pesquisa, el Desempeño Laboral del personal de enfermería es bajo con el 41.2 %, es medio 54.6 %, el 4,1 % sustenta que es alta.

Tabla 11: Desempeño Laboral del profesional de enfermería

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	40	41,2
	Medio	53	54,6
	Alto	4	4,1
	Total	97	100,0

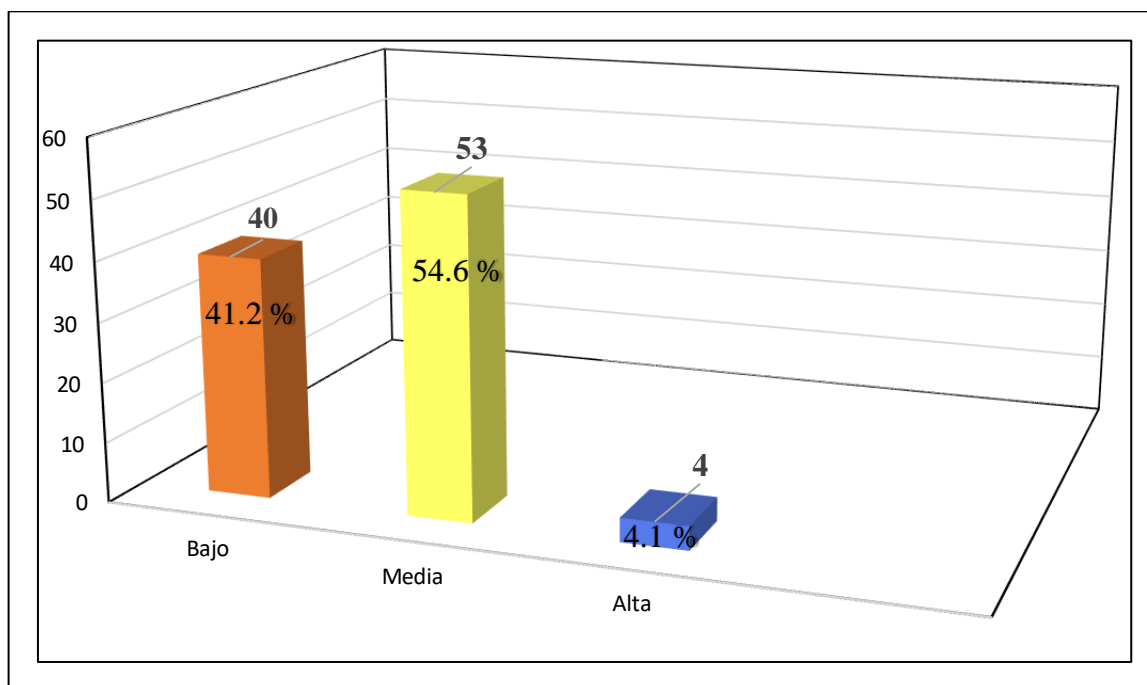


Figura 6: Desempeño Laboral.

En cuanto a las dimensiones de desempeño laboral, los resultados descriptivos de la Orientación de resultados el 58.8% presentan un nivel bajo, el 24.7 % un nivel medio y 16.5 % con nivel alto, estos resultados se presentan en la tabla 12 y figura 7.

Tabla 12: Dimensiones de desempeño laboral: Orientación de resultados.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	57	58,8
	Media	24	24,7
	Alto	16	16,5
	Total	97	100,0

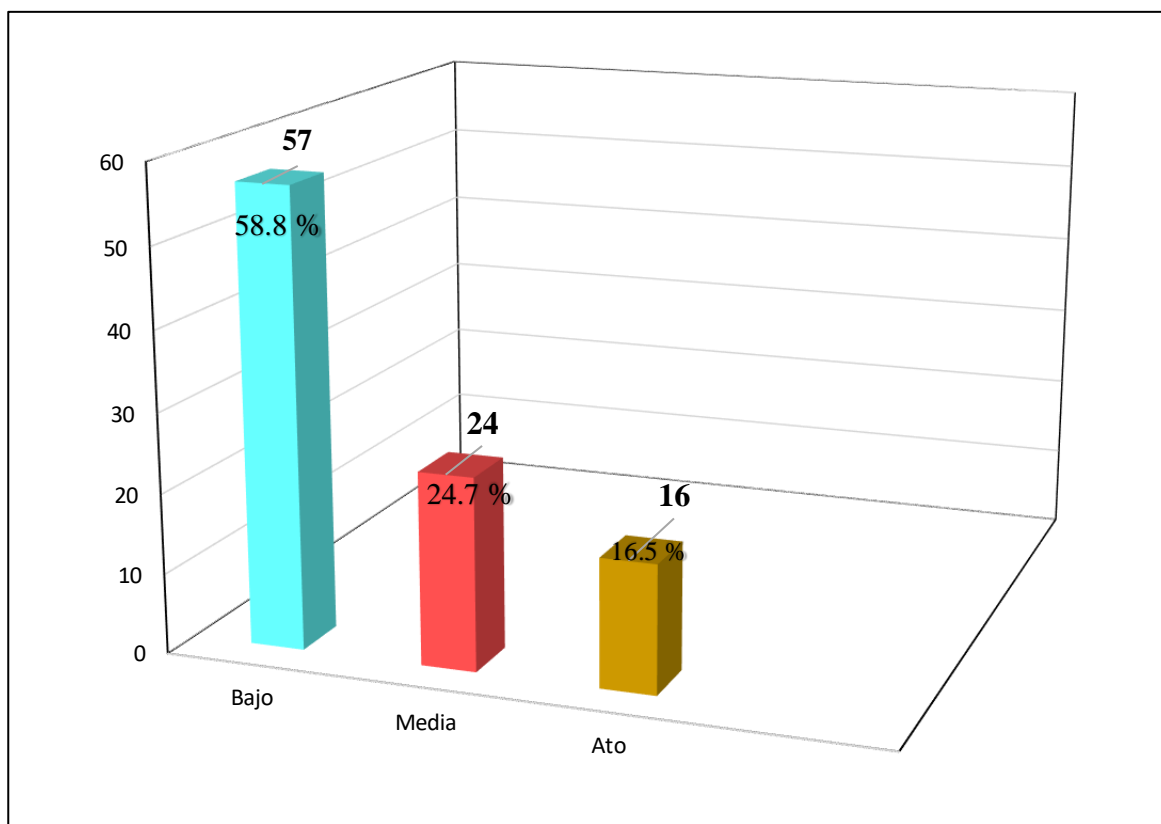


Figura 7: Orientación de resultados.

La tabla 13 y figura 8 reportan que de los 97 enfermeros que participaron se detallada sobre la dimensión de la calidad con el 32 % presentan un nivel bajo, el 52.6 % un nivel medio y 15.5 % con nivel alto.

Tabla 13: Dimensiones de desempeño laboral: Calidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	31	32,0
	Medio	51	52,6
	Alto	15	15,5
	Total	97	100,0

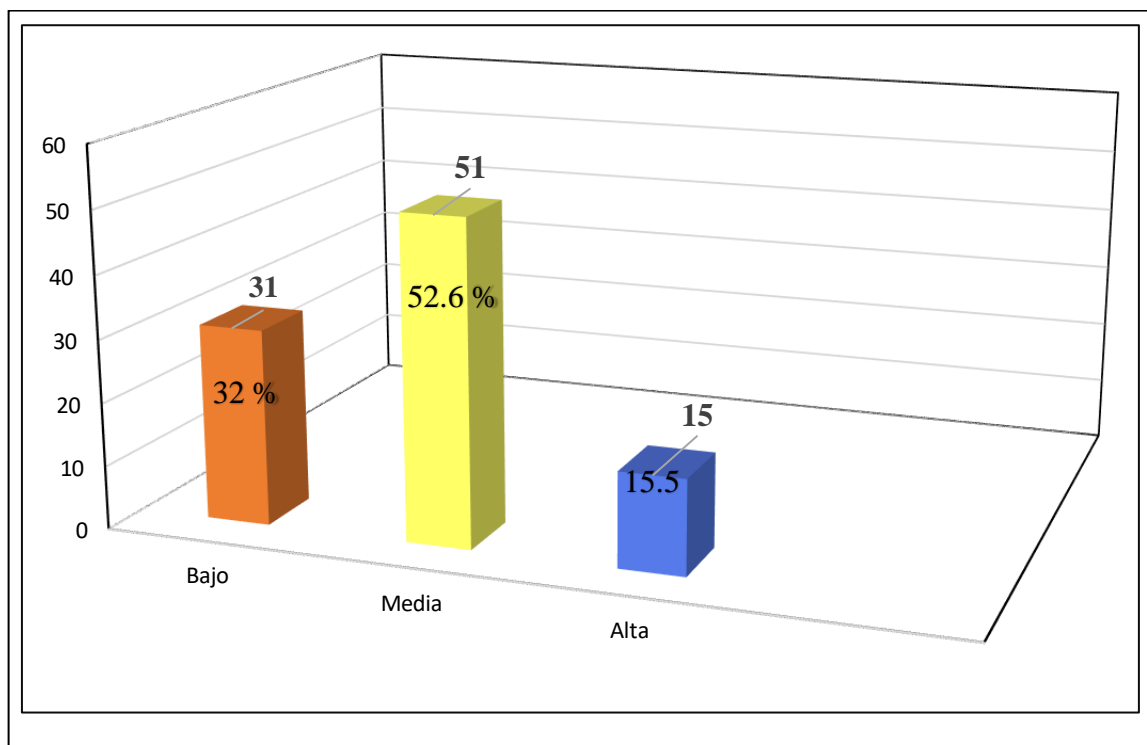


Figura 8: Calidad.

La tabla 14 y figura 9 reportan que de los 97 enfermeros que participaron se detallada sobre la dimensión de Relaciones interpersonales con el 30.9 % presentan un nivel bajo, el 54.6 % un nivel medio y 14.4 % con nivel alto.

Tabla 14: Dimensiones de desempeño laboral: Relaciones interpersonales.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	30	30,9
	Medio	53	54,6
	Alto	14	14,4
	Total	97	100,0

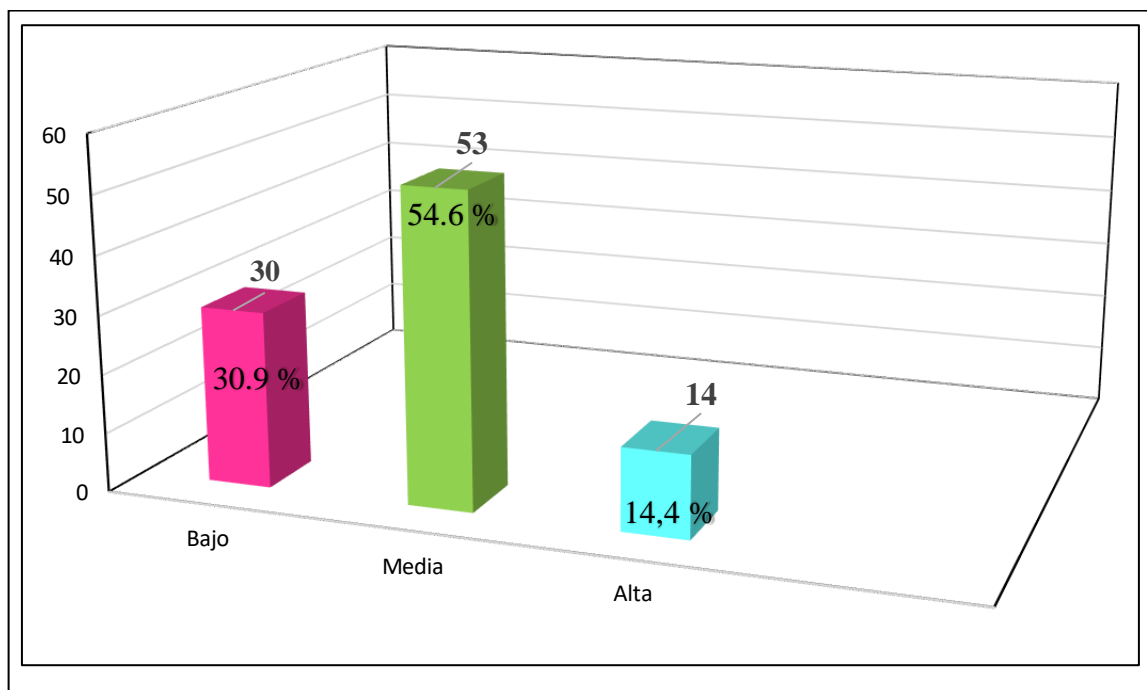


Figura 9: Relaciones interpersonales.

La tabla 15 y figura 10 reportan que de los 97 enfermeros que participaron se detallada sobre la dimensión de Relaciones interpersonales con el 30.9 % presentan un nivel bajo, el 49.5 % un nivel medio y 16.5 % con nivel alto.

Tabla 15: Dimensiones de desempeño laboral: Iniciativa.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	33	30,9
	Medio	48	49,5
	Alto	16	16,5
	Total	97	100,0

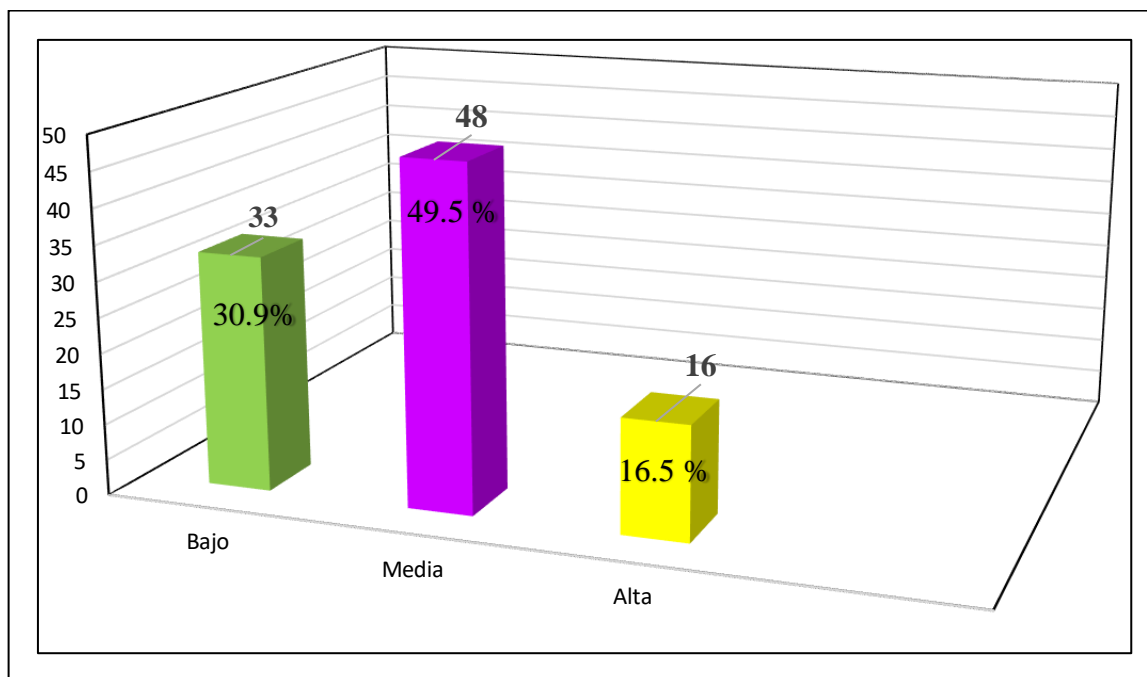


Figura 10: Iniciativa.

La tabla 16 y figura 11 reportan que de los 97 enfermeros que participaron se detallada sobre la dimensión de Trabajo en equipo con el 34 % presentan un nivel bajo, el 49.5 % un nivel medio y 14.4 % con nivel alto.

Tabla 16: Dimensiones de desempeño laboral: Trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	33	34,0
	Medio	50	49,5
	Alto	14	14,4
	Total	97	100,0

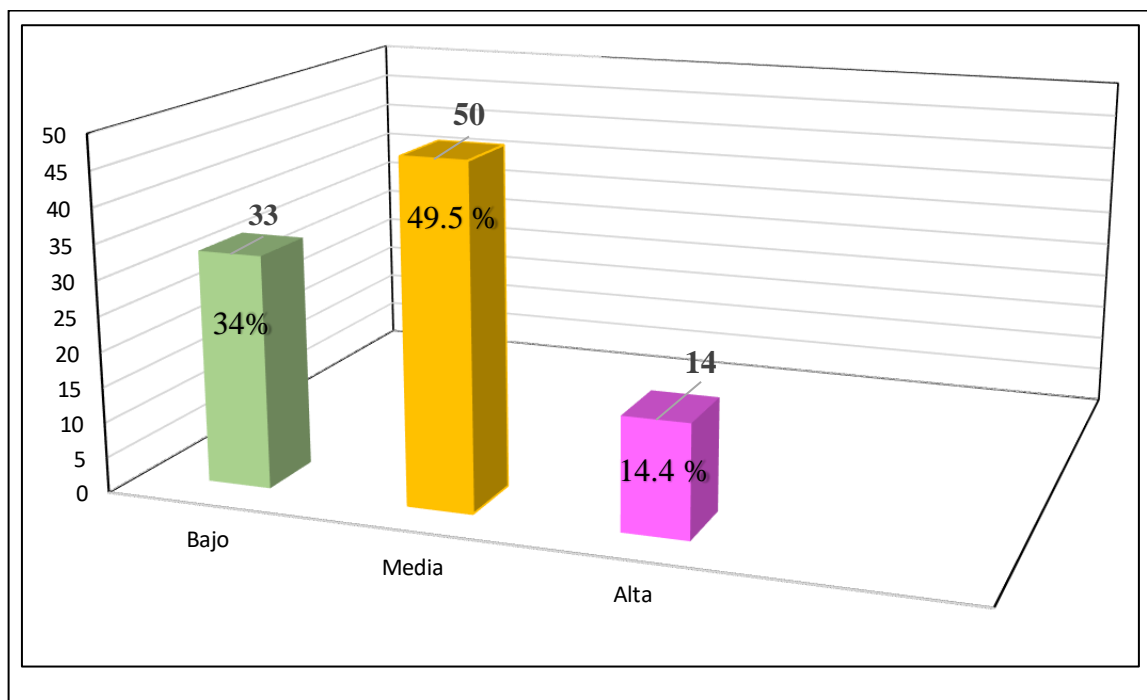


Figura 11: Trabajo en equipo.

La tabla 17 y figura 12 reportan que de los 97 enfermeros que participaron se detallada sobre la dimensión de Organización con el 42.3 % presentan un nivel bajo, el 44.3 % un nivel medio y 13.4 % con nivel alto.

Tabla 17: Dimensiones de desempeño laboral: Organización.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	41	42,3
	Medio	43	44,3
	Alto	13	13,4
	Total	97	100,0

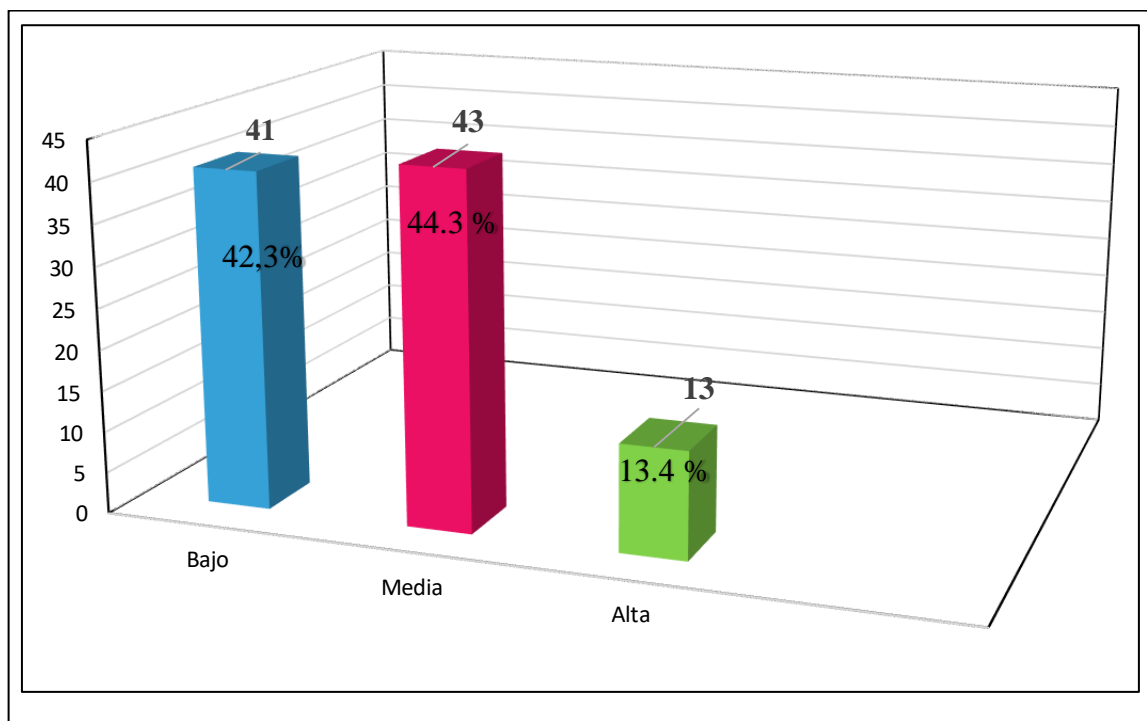


Figura 12: Organización.

4.1.2. Prueba de hipótesis

A. Prueba de hipótesis General

Antes de realizar la prueba de los supuestos, se efectuó la prueba de normalidad con el propósito de establecer si los datos corresponden o no a distribución normal, y con esta información se asentó el estadístico con el cual se verificaron las hipótesis.

La muestra es mayor a 50 elementos correspondió aplicar la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, para ello se instauraron los siguientes criterios:

Margen de error: $\alpha = 0,05$ (5%)

Regla de decisión:

Si $p > \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

H_1 : Los datos no provienen de una distribución normal

H_0 : Los datos provienen de una distribución normal

Tabla 18: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Número	Sig.
Calidad de vida laboral	0.118	97	0.002
Desempeño laboral	0.095	97	0.031

En la tabla 18 presenta el resultado de la prueba de normalidad, en donde se halla que el valor de significancia fue menor al margen de error establecido ($p < 0,05$) por ende, quedó certificado que los datos no muestran distribución normal, y correspondió realizar la prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman.

B. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la calidad de vida laboral con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023.

Tabla 19: Relación entre la calidad de vida laboral con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023.

	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	P valor	N
Calidad de vida laboral	0.920	0.010	97

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados reportados en la tabla 19, indican que el nivel de $p= 0,01 < 0,05$, por tanto, se acepta la hipótesis alterna, lo cual representa que, si existe relación significativa positiva muy alta entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023.

C. Hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H0-No existe relación entre el bienestar individual y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

H1-Existe relación entre el bienestar individual y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

Tabla 20: Dimensiones de calidad de vida laboral: Bienestar del personal y el desempeño laboral.

	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	P valor	N
Bienestar del personal	0.886	0.015	97

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados reportados en la tabla 20, el estadígrafo Rho de Spearman presenta un valor de 0.886; indicando que existe correlación positiva muy alta entre las variables y un p valor igual a 0.015 establecido dentro de la significancia aceptable ($p < 0,05$) lo cual representa que, si existe relación significativa positiva muy alta entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la dimensión Bienestar del personal del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

H0-No existe relación entre las condiciones y medio ambiente y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

H2-Existe relación entre las condiciones y medio ambiente y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

Tabla 21: Dimensiones de calidad de vida laboral: condiciones y medio ambiente y el desempeño laboral.

	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	P valor	N
Condiciones y medio ambiente	0.882	0.010	97

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados obtenidos en la tabla 21, el estadígrafo Rho de Spearman presenta un valor de 0.882; indicando que existe correlación positiva muy alta entre las variables y un p valor igual a 0.010 establecido dentro de la significancia aceptable ($p < 0,05$) lo cual representa que, si existe relación significativa positiva muy alta entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la dimensión Condiciones y medio ambiente del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

H0-No existe relación entre la organización y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

H1: Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

Tabla 22: Dimensiones de calidad de vida laboral: organización y el desempeño laboral.

	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	P valor	N
Organización	0.80	0.010	97

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados obtenidos en la tabla 22, el estadígrafo Rho de Spearman presenta un valor de 0.80; indicando que existe correlación positiva muy alta entre las variables y un p valor igual a 0.010 establecido dentro de la significancia aceptable ($p < 0,05$) lo cual representa que, si existe relación significativa positiva muy alta entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la dimensión Organización del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023.

Prueba de hipótesis específica 4

H0- No existe relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

H4-Existe relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.

Tabla 23: Dimensiones de calidad de vida laboral: Bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral.

	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	P valor	N
Bienestar logrado a través del trabajo	0.77	0.02	97

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados obtenidos en la tabla 23, el estadígrafo Rho de Spearman presenta un valor de 0.77; indicando que existe correlación positiva muy alta entre las variables y un p valor igual a 0.02 establecido dentro de la significancia aceptable ($p < 0,05$) lo cual representa que, si existe relación significativa positiva alta entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023.

4.1.3. Discusión de resultados

La presente pesquisa valora a la calidad de vida laboral, como una concepción pluridimensional que implica el bienestar del profesional de enfermería y como influye en su desempeño durante la jornada laboral, esto se evidencia directamente en la satisfacción del usuario.

Se planteó como objetivo general determinar la relación de la calidad de vida laboral con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia de un Hospital de Lima, 2023. Mediante el análisis inferencial se halló que existe esta relación, es significativa, ya que el $p=0,010 < 0,05$ y el $Rho =0,992$, lo que evidencia que se aceptó la hipótesis alterna, estos resultados son similares con Quispe (2023), en Puno llegó a establecer que hay relación con una significancia de $p=0.000 < 0.05$ entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería en el Nosocomio Antonio Barrionuevo, Lampa. (47)

También, se propuso el objetivo específico 1: Identificar la relación del bienestar individual y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el área de emergencia de un Hospital de Lima, presenta un valor estadístico de $Rho=0.886$; indicando que existe correlación positiva muy alta entre las variables y un p valor igual a $0.015 < 0.05$ por lo que se aceptó la hipótesis alterna, este resultado es comparable de Huamán y Malpartida (2019) quienes hallaron relación positiva y significativa entre las variables de $p=0,000 < 0,05$ aceptando la hipótesis alterna entre el bienestar personal y el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaracaca S.A. Evidenciando que el personal posee una óptima correlación de trabajo con sus colegas; asimismo solucionan las dificultades de la mejor forma; realizando sus labores responsablemente y en los plazos indicados. (48)

En mención al objetivo específico 2: Identificar la relación de las condiciones y el medio ambiente y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en el área de emergencia de un Hospital de Lima, evidenció un valor estadístico de $Rho: 0.882$; indicando que existe correlación positiva muy alta entre las variables y un p valor igual a $0.010 < 0,05$ aceptando la hipótesis alterna, concordando este resultado Alvarez Saavedra (2021) en su pesquisa “Condiciones ambientales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la

municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque”, donde obtuvo un nivel de significancia de (p valor=0.00) y un Rho: de 0.641 concluyendo que las condiciones ambientales del trabajo van en sentido directo con el ejercicio profesional. Detallando que la atención proporcionada es buena y evaluada por el usuario quien percibe la calidad de atención. (49)

Seguidamente el objetivo específico 3: Identificar la relación de la organización y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en el área de emergencia de un Hospital de Lima. Presentó una correlación positiva muy alta un p valor igual a 0.010 ($p < 0,05$) y un Rho: de 0.80 dando por admitida la hipótesis alterna. Para Medrano (2023) identificó en su pesquisa “El impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis Covid-19”, que el factor organizacional se encuentra directamente relacionado y tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores con una significancia de p valor igual a 0.010 ($p < 0,05$). Considerando que los recursos deben ser empleados eficientemente. (50)

Finalmente, el objetivo específico 4: Identificar la relación del bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en el área de emergencia de un Hospital de Lima, presenta un valor de 0.77; indicando que existe correlación positiva muy alta entre las variables y un p valor igual a 0.02 establecido dentro de la significancia aceptable ($p < 0,05$), dando como aceptada la hipótesis alterna, lo que conlleva a contrastar el resultado disímil de Meza et. al. (2023), en su investigación “Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú”, concluye que el 43.5% presentó deficiente desempeño y bajo bienestar logrado por el trabajo, el 32.5% obtuvieron un nivel moderado y el 24% lograron un nivel alto respectivamente. (51). Para mantener la buena calidad de

atención al usuario se debe considerar el ambiente físico donde se proporcionan los cuidados, preservando la integridad y seguridad del usuario haciendo uso de los recursos que tenga a disposición.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Se determinó la relación entre la Calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería en el área de emergencia de un Hospital de Lima 2023, presenta una correlación significativa y directa entre las variables con un $p=0,010 < 0,05$ y el $Rho =0,992$ por lo se infiere que, a una mejor calidad de vida laboral se optimará el desempeño profesional, por ende, la satisfacción percibida por los usuarios será muy positiva.
2. Se identificó la correlación la calidad de vida laboral en la dimensión Bienestar del personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023. Hallando que esta correlación es directa y significativa; concluyendo que, al 8mejorar el bienestar del personal el desempeño laboral del profesional de enfermería se ampliará.
3. Se identificó la relación la calidad de vida laboral en las Condiciones y medio ambiente del personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023. Encontrando que esta correlación es directa y significativa; concluyendo que, al optimizar las condiciones y medio ambiente, el profesional transmitirá un mayor nivel de satisfacción en el área de trabajo asignada.
4. Se identificó la correlación la calidad de vida laboral en la dimensión Organización y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023. Siendo esta directa y significativa; deduciendo que, si mejora la organización, el Licenciado de enfermería lo aprecia como buena incrementando su nivel de bienestar y atención.

5. Se identificó la relación la calidad de vida laboral en la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023. Infiriendo que esta correlación es significativa y directa; deduciendo que, al mejorar el bienestar logrado a través del trabajo, el desempeño profesional se amplificará.

5.2 Recomendaciones

1. Se recomienda a la institución de salud en estudio, considerar los resultados con el propósito de instaurar lineamientos para fortalecer la calidad de vida laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería, haciendo una revisión continua en los indicadores de calidad y la satisfacción del trabajador y usuario, para establecer estrategias a fin de optimar la calidad de atención proporcionada.
2. Es necesario que las jefaturas respectivas establezcan una programación de los cursos de capacitación que recibirán los licenciados de enfermería, que incluya temas sobre el cuidado de la salud física y mental de los trabajadores, además del desarrollo personal y profesional.
3. Es preciso que la gestión de turno de este nosocomio en el área de emergencia asegure y supervise el cumplimiento de las actividades correspondientes a cada profesional, ya que al no sobrecargar más responsabilidades se conseguirá que estos no tengan mayor desgaste de energía y puedan proporcionar una atención de calidad al usuario.
4. Recomendar la implementación de equipos tecnológicos actualizados y el desarrollo de la cultura de mantenimiento preventivo de los equipos biomédicos y ambientes de trabajo, para que el profesional de enfermería tenga la seguridad del funcionamiento óptimo de los equipos y que se encuentra con los usuarios en un ambiente seguro.

REFERENCIAS

1. Pluxee. Calidad de vida laboral: ¿qué es y cuáles son sus beneficios? [Online].; 2019. Acceso 16 de noviembre de 2023. Disponible en: <https://www.sodexo.co/blog/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios/>.
2. Zavala MOQ, Tatiana Paravic Klin , Katia Lorena Saenz Carrillo. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2016; 31(2). DOI: 10.1590/1518-8345.1149.2713
3. Vallejo CM. Relacion de calidad de vida laboral y cuidado de enfermeria en Emergencia – Huaral. [Online].; 2017. Acceso 22 de octubre de 2023. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1035/Relacion_VallejoCalderon_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
4. Quintana M, Paravic T. calidad de vida en el trabajo del equipo de enfermería. *Revista Brasil enfermería*. [Internet]. 2014 febrero [citado 12 de octubre 2023]; 67(82): 302 – 305. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1695-
5. Guerrero J, Cañedo R, Salman E, Cruz Y, Pérez G, Rodríguez H. Calidad de vida y trabajo: Algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *Acimed*. [Internet]. 2006 octubre [citado 23 de agosto 2016]; 14(2). Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_2_06/aci05206.htm
6. Chen L, Evans D, Evans T, Sadana R, Stilwell B, Travis P, et al. Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud mundial – OMS; 200
7. Moscoso RB, Huaman AL, Nuñez VM. Inequidad en la distribución de recursos humanos en los establecimientos del Ministerio de Salud de cuatro regiones del Perú. *An Fac Med* 2015; 76:35-40. DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10968>

8. Caicedo H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *Signos*. [Internet] 2019 [Consultado 2022 May 2]; 11(2), 41-62. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990346>
9. Acosta-Romo MF, David Andrés Castro-Bastidas , Diego Francisco Bravo-Riaño. Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. *Revista Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*. 2022; 24(1). DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie24.clps>
10. Ugaz J. En el Perú hay 12 Enfermeras por cada 10 mil habitantes. *El Correo*. 2018; 13.
11. Zambrano NYG, Mónica Vivanco Vivanco. Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Online]; 2021. Acceso 22 de Juniode 2023. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1039>.
12. Zarzosa ML Calidad de vida profesional de los enfermeros en el área materno neonatal del Hospital Cayetano Heredia 2018 [Tesis posgrado]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; Disponible en: chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.12692%2F36538%2FZarzosa_MLV.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&cliclen=3209011
13. López-Martínez Brenda Esther, Aragón-Castillo Jason, Muñoz-Palomeque Manuel, Madrid-Tovilla Saúl, Tornell-Castillo Iván. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum.* 2021; 21(2). DOI 10.25176/RFMH.v21i2.3706

14. Lumbreras-Guzmán M, Irma Alejandra Hernández-Vicente , Pablo Méndez-Hernández , Libia Darina Dosamantes-Carrasco , Margarita Cervantes-Rodríguez , Argelia García-Elizalde , et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Rev. salud pública de méxico*. 2020; 62(1). DOI: <https://doi.org/10.21149/10247>
15. Dousin O, Ngan Collins , Balvinder Kau Kent. Desempeño laboral y satisfacción de los empleados entre médicos y enfermeras en Malasia. *Revista Internacional de Estudios de Recursos Humanos*. 2019; 9(4). DOI: <http://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>.
16. Suleimán K, Zaineh Hijazi , Mahmoud Al Kalalkeh , Loai Abu Sharour. Calidad de vida laboral de enfermería y factores relacionados entre las enfermeras de urgencias en Jordania. *Journal of Ocupacional health*. 2019; 61(1). DOI: 10.1002/1348-9585.12068
17. Taware P, Supriya Patil. Estudio de calidad de vida laboral de enfermeras de hospital. *Revista Internacional de Investigación y Reseñas Analíticas*. 2019; 5(2).
18. Espinoza EMM, Fabián Fabricio Lema Rivera , Yoselyn Erika Canchari Fierro, Nicolás Magno Fretel Quiroz, Cesar Raúl Castro Galarza, Libia Rocio Velasquez Bernal. Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. *Revista de Investigación en Salud*. 2023; 6(16). <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.212>
19. Pinchi Valles SD. Calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del centro de salud Santiago Apóstol. *Rev. Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto*. 2023; 1(1). <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8135>
20. Vargas MCS, Cristhian Alberto Vertiz Carrillo. La calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo. *Revista Latinoamericana de*

Ciencias Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay. 2023; 4(1). DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.357>

21. Travezaño Aguilar SB. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-Cuarto Trimestre. Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto (ALICIA). 2021; 1(1). <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/autonoma/1000>
22. Arteaga Lujan NE. Nivel de calidad de vida laboral según factores relacionados en enfermeras de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo. Rev. SCIÉENDO. 2019; 22(3). DOI: <https://doi.org/10.17268/sciendo.2019.028>
23. Guerrero-Ramírez R, Mónica Elisa Meneses-La Riva , María De La Cruz-Ruiz. Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión. Lima, Callao. Rev enferm Herediana. 2016; 9(2).
24. Bogotá RAEFFSFD. Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson. Revista Medica en Colombia. 2023; 10(1)
25. Pluxee S. Todo lo que debes saber sobre la calidad de vida laboral. [Online].; 2023. Acceso 03 de noviembre de 2023. Disponible en: <https://blog.sodexo.co/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios>.
26. Chávez Cruz AL, Molina Regalado, Jessica Lisette. Evaluación de la calidad de atención en salud mediante el modelo de Avedis Donabedian, en el área de emergencia del Hospital Paravida de Julio a Diciembre. [Online].; 2017. Acceso 02 de noviembre de 2023. Disponible en: <https://ri.ues.edu.sv/11055/>.

27. Quiroz-Campas C, Cota-Esquer M, Ayala-Ornelas S. Calidad de vida laboral del personal que labora en un hospital privado de Sur de Sonora. *Rev. Inclusiones* 2021; 8(1)
<http://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/252>
28. Cuenca JLM. El bienestar personal y su repercusión en la productividad laboral. [Online].; 2018. Acceso 03 de noviembre de 2023. Disponible en:
<https://chvmpionmind.com/es/bienestar-personal/>.
29. Donawa-Torres Z. Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, Rev. Ciencias Sociales Aplicadas*. 2018; 2(8).
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
30. Humanidades E. ¿Qué es una organización? [Online].; 2022. Acceso 03 de noviembre de 2023. Disponible en: <https://humanidades.com/organizaciones/>..
31. Castañeda Y, Betancourt J, Salazar-Jiménez N, Mora-Martínez A. Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica Psyconex*. 2017; 9(14).
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
32. Chiavenato, I (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). McGraw-Hill.
33. Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (13a ed.). McGraw-Hill.
34. Chiavenato I. *Gestión del Talento Humano*. Quinta ed. Mexico: Editorial McGraw – Hill; 2019.
Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>
35. Matabanchoy-Tulcán S, Álvarez-Pabón K, Riobamba-Jiménez O. Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018.

- Univ. Salud. 2019; 21(2). <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
36. Enciclopedia LL. Calidad. [Online].; 2023. Acceso 04 de noviembre de 2023. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/Calidad>.
37. Espinoza JRI. La calidad de servicio en la administración pública. Revista científica Horizonte Empresarial. 2021; 8(1). DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1648>
38. Libre E. Relación interpersonal. [Online].; 2022. Acceso 04 de noviembre de 2023. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Relaci%C3%B3n_interpersonal.
39. Concepto. [Trabajo en equipo].; 2013. Acceso 04 de noviembre de 2023. Disponible en: <https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>
40. Chumpitaz Ipanaque JL. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla. [Online].; 2017. Acceso 26 de setiembre de 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14272>.
41. Psicología. ¿Qué es el Método Hipótesis Deductivo? [Online].; 2022. Acceso 05 de noviembre de 2023. Disponible en: <http://mentepsicologia.blogspot.com/2010/10/el-metodo-hipotetico-deductivo.html>.
42. Hernández, R. Fernández, C y Bapista, P (2014). Metodología de la investigación (6. A ed.) México: Mg. Graw Hill Interamericana
43. Hernández-Sampieri, R. Fernández C. Baptista M. Metodología de la Investigación. 6ta edición. México. Editorial: Mc Graw Hill. 2014. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

44. Hurtado P. Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017. [Tesis en Maestría para Gestión de los servicios de la salud]; Lima: Universidad César Vallejo, 2017. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16873/Hurta do_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16873/Hurta%20do_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
45. Guerrero YA. Metodología de la investigación. [Online].; 2022. Acceso 21 de Noviembre de 2023. Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos98/de-metodologia-de-la-investigacion/de-metodologia-de-la-investigacion>.
46. Mora G. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. Rev. Cubana Oftalmología. 2015; 28(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421762015000200009&lng=es
47. Quispe Mamani E. Calidad de vida y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa. [Online].; 2023. Acceso 19 de diciembre de 2023. Disponible en: <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/610>.
48. Carbajal JKH, Malpartida Huaynate Sherly Candy. Bienestar personal y su relación con el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S. A. [Online].; 2018. Acceso 31 de diciembre de 2023. Disponible en: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1666>.
49. Álvarez Saavedra CG. Condiciones ambientales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. [Online].; 2019. Acceso 10 de enero de 2024. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9316/%C3%81varez%20Saavedra,%20Carlos%20Gustavo.pdf?sequence=1>

50. Medrano FKE. Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis Covid-19. [Online].; 2022. Acceso 30 de diciembre de 2023. Disponible en: <https://pirhua.udep.edu.pe/bitstreams/f13e5e08-c3d8-451c-b391-3793ef1d7d86/download>.
51. Meza Espinoza EM, Fretel Quiroz, Nicolás Magno , Lema , Castro Galarza, Cesar Raúl , Canchari Fierro, , Velasquez Bernal, Libia Rocio. Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. Revista de Investigación en Salud VIVE. 2023; 6(16).
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/541/5414343004/>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema General</p> <p>➤ ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>➤ ¿Cuál es la relación entre bienestar individual y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023?</p> <p>➤ ¿Cuál es la relación entre condiciones y medio ambiente y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023?</p> <p>➤ ¿Cuál es la relación entre organización y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023?</p> <p>➤ ¿Cuál es la relación entre bienestar logrado y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación de la calidad de vida laboral con el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>➤ Identificar la relación del bienestar individual y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería.</p> <p>➤ Identificar la relación de las condiciones y el medio ambiente y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería.</p> <p>➤ Identificar la relación de la organización y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería.</p> <p>➤ Identificar la relación del bienestar logrado y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación entre la calidad de vida laboral con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1-Existe relación entre el bienestar individual y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.</p> <p>H2-Existe relación entre las condiciones y medio ambiente y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.</p> <p>H3-Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.</p> <p>H4-Existe relación entre el bienestar logrado y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital de Lima 2023.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Calidad de vida Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Bienestar Individual</p> <p>Condiciones Y Medio Ambiente</p> <p>Organización</p> <p>Bienestar Logrado</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Orientación de Resultados</p> <p>Calidad Relaciones interpersonales</p> <p>Iniciativa Trabajo en Equipo</p> <p>Organización</p>	<p>Tipo de investigación es deductivo, cuantitativo.</p> <p>Método y diseño de investigación descriptivo, correlacional</p> <p>Población muestra finita constituida por 97 Profesionales de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima.</p> <p>Instrumentos: La técnica es la encuesta y para medir la primera variable un cuestionario y la segunda variable una ficha de evaluación que se aplicará mediante la observación directa.</p>

Anexo 2: Instrumentos**INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1 (V. independiente)**

Instrumento I

Instrumento para la recolección de información**Instrumento calidad de vida laboral****INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO**

Este consta de preguntas sobre sus datos básicos (nombre, edad, etc.) y 55 preguntas sobre el estudio en sí. Por favor, lea con paciencia cada una de ellas y tómesese el tiempo para contestarlas todas (**ES IMPORTANTE QUE CONTESTE TODAS; si no desea contestar alguna, por favor escriba al lado el motivo**).

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X el casillero que mejor representa su respuesta.

Ante una duda, puede consultarla con el encuestador (la persona quien le entregó el cuestionario).

RECUERDE: NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, SÓLO INTERESA SU OPINIÓN.

Datos generales:

EDAD:

SEXO:

ESTADO CIVIL:

TIPO DE CONTRATACIÓN:

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN:

Nº DE HIJOS:

DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3
BIENESTAR INDIVIDUAL	Comunicación fluida entre el equipo de trabajo			
	Identificación con la misión de su institución			
	Mantenimiento de materiales biomédicos			
	Considera que la Evaluación que recibió es justa			
	Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo			
	Ambiente de trabajo grato			
	Jefe inmediato satisface las necesidades			
	Jefe se interesa por resolver problemas			
	Ayuda de compañeros			
	Desarrollo personal en el trabajo			
	Instalaciones limpias en el trabajo			
	Tengo planes de jubilación			
	Funciones definidas en mi trabajo			
Reconocimiento en mi puesto de trabajo				
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE	Medio ambiente donde laboró actualmente			
	Estabilidad laboral			
	Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes			
	Derecho habiente			
	Calidad de insumos de calidad			
	Fatiga muscular al concluir la jornada laboral			
	Seguridad frente a contagios tóxicos			

	Beneficios para mi condición laboral			
	Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo			
	Relación fluida entre equipos			
	Mi salud general actualmente			
	Presión laboral que percibo			
ORGANIZACION	Conflictos resueltos a través del dialogo			
	Libertad de expresión sin temor a represalias			
	Creatividad e innovación Manuales actualizados			
	Oportunidad de ascenso			
	Jefe estimula innovación			
	Fomento de trabajo en equipo			
	Motivación para ser proactivo en mi trabajo			
	Colaboración que recibo por parte de mis compañeros			
	Interés laboral por mi centro de trabajo			
	Disposición de apoyo en mi centro de trabajo			
	Pertenencia institucional			
	Preparación e inducción al puesto			
	Me identificó con mi servicio			
BIENESTAR LOGRADO A	Identificación con la institución que trabajo			
	Creatividad, innovación y motivación en el trabajo			
	Como percibo mi nivel de vida			
	Reconocimiento de clientes			
	Uso de mis habilidades y potencialidades			

TRAVES DEL TRABAJO	Posibilidad en el trabajo			
	Equilibrio laboral y personal			
	Remuneración para el puesto que desempeño			
	Logro de metas institucionales			
	Relación con compañeros de trabajo			
	Satisfacción en el trabajo			
	Relevancia social dentro de mi trabajo			
	Tiempo libre para compartir con mi familia			
	Muestras de gratitud por parte de mi jefe			
	Responsabilidad laboral			

Instrumento I I

Formato de evaluación del desempeño laboral

UNIDAD/DPTO.-----

ÁREA/SERV. ----- EVALUADO-----

PUESTO-----FECHA DE INGRESO-----

EVALUADOR-----

FECHA DE LA EVALUACIÓN -----

Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar. En forma objetiva y de Muy bajo a Muy alto.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	Muy Bajo	Bajo	Mode- rado	Alto	Muy Alto	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
Orientación de Resultados						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
Calidad						
No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
No Requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
Relaciones Interpersonales						
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros						

Brinda una adecuada orientación a los clientes						
Evita los conflictos						
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos Se anticipa a las dificultades						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						
Se preocupa por alcanzar las metas						
PUNTAJE TOTAL						

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO I

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

k = Número de ítems del instrumento 55

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de los ítems de la varianza 12.57

S_T^2 = Varianza total del instrumento 92.26

$$\alpha = \frac{55}{55-1} \left[1 - \frac{12.57}{92.26} \right] = 0.88 \%$$

$$55-1 \quad 92.26$$

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO II

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

k = Número de ítems del instrumento 20

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de los ítems de la varianza 6.26

S_T^2 = Varianza total del instrumento 29.69

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \left[1 - \frac{6.26}{29.69} \right] = 0.84 \%$$

$$20-1 \quad 29.69$$

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El siguiente documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas. Título del proyecto: Relación de calidad de vida laboral y desempeño laboral de enfermería en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima , 2023.

Nombre de la Investigadora principal: De Los Ríos Echevarría, Jessica Evelin, el propósito de la pesquisa: Determinar cómo se relaciona la calidad de vida laboral con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, en un Hospital de Lima 2023.

Participantes: Profesionales de enfermería.

Participación: La participación es voluntaria y con el consentimiento informado aceptado y firmado por las participantes.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de 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 servicio Inconvenientes y riesgos:

Costo por participar: El costo por participar es cero, no se recibirá ningún pago por participar en el proyecto de investigación.

Remuneración por participar: La remuneración por participar es cero, no se entregará ninguna remuneración por participar en el proyecto de investigación.

Confidencialidad: La información que usted proporcione está protegida, solo la investigadora puede conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificada cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca del proyecto de investigación, puede dirigirse a la autora teléfono móvil N° _____ o al correo electrónico: _____.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse a la Unidad de Gestión del Desarrollo y Capacitación ubicada en la Av. Honorio Delgado 262, San Martín de Porres correo electrónico nelida.romerof@hospitalcayetano.gob.pe.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Apellido y nombres:.....

Edad:

Correo electrónico personalo institucional:

Firma

Reporte de Similitud Turnitin

● **14% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	uwiener on 2024-02-07 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-02-19 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-11-29 Submitted works	<1%
5	hdl.handle.net Internet	<1%
6	Submitted on 1686868475382 Submitted works	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-02 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-02-28 Submitted works	<1%