



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Calidad de vida y desempeño laborales en enfermeros de la Red Integrada de  
Salud Bagua, Amazonas, 2024

**Para optar el Título de**  
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

**Presentado por:**

**Autor:** Hoyos Quiroz, Wilmer Jesús

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-7847-6186>

**Asesor:** Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

**Lima – Perú**

**2024**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 27/09/2024</b>

Yo, Wilmer Jesús Hoyos Quiroz

..... egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “.....Calidad de vida y desempeño laborales en enfermeros de la red integrada de salud Bagua, Amazonas, 2024.....” Asesorado por el docente: Werther Fernando Fernandez Rengifo DNI 05618139 ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641> tiene un índice de similitud de (19) (diecinueve) % con código: oid:14912:389686439 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  
 Wilmer Jesús Hoyos Quiroz  
 DNI: 76001812



.....  
 Firma  
 Nombres y apellidos del Asesor  
 Werther Fernando Fernández Rengifo  
 DNI 09542548

Lima, ...09...de...octubre..... de.....2024.....



## **DEDICATORIA**

A mis padres: Marina Quiroz y Martín Hoyos. Este trabajo es el reflejo de su amor incondicional, apoyo y sacrificio. Su memoria vive en cada paso que doy y en cada logro que alcanzo. Aunque ya no estén físicamente conmigo, sus enseñanzas y valores siguen guiando mi camino. Gracias por ser el pilar de mi vida y por inspirarme a alcanzar mis sueños.

**Wilmer Jesús**

## **AGRADECIMIENTO**

A mis maestros de especialidad por brindarme los conocimientos teóricos fundamentales durante mi formación como enfermero especialista.

A mis maestras de práctica de especialidad de los hospitales Rebagliati y Almenara, en especial a las Licenciadas: Luz Bastidas, Yrene Palacios, Sonia Idelfonso y Mercedes Pineda, por las enseñanzas in situ en la realidad que fortalecieron mis conocimientos teóricos.

**El autor**

**Asesor:**

**Dr. Fernández Rengifo, Werther Fernando**

**Código Orcid: 0000-0001-7485-9641**

**JURADO:**

Presidente: Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos

Secretario : Mg. Efigenia Celeste Valentin Santos

Vocal : Mg. Rewards Palomino Taquire

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
<b>1. EL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del Problema .....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos .....	3
1.3. Objetivos de la investigación .....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación.....	4
1.4.1. Teórica .....	4
1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica .....	6
1.5. Delimitación de la Investigación.....	7
1.5.1. Temporal .....	7
1.5.2. Espacial .....	7
1.5.3. Población o unidad de análisis. ....	7
<b>2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
2.1. Antecedentes .....	8
2.2. Bases teóricas .....	10
2.3. Hipótesis .....	19

2.3.1. Hipótesis General .....	19
2.3.2. Hipótesis específicas .....	19
3. METODOLOGÍA .....	20
3.1. Método de la investigación .....	20
3.2. Enfoque de la investigación .....	20
3.3. Tipo de la investigación .....	20
3.4. Diseño de la investigación: .....	20
3.5. Población, muestra y muestreo. ....	21
3.6. Operacionalización de las variables .....	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7.1. Técnica .....	28
3.7.2. Descripción de instrumentos .....	28
3.7.3. Validación .....	29
3.7.4. Confiabilidad.....	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos. ....	29
3.9. Aspectos éticos.....	30
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	31
4.1. Cronograma de actividades .....	31
4.2. Presupuesto .....	31
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	33
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	42
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	44
Anexo 3: Consentimiento informado .....	50
Anexo 4: Informe del asesor de turnitin.....	51

## RESUMEN

**Introducción:** La calidad de vida laboral se ha convertido en un tema crucial en el ámbito de la salud, especialmente entre los profesionales de enfermería, quienes desempeñan un papel fundamental en la prestación de servicios sanitarios, debido a que, no solo afecta su bienestar personal, sino que también tiene un impacto directo en su desempeño laboral y, por ende, en la calidad del cuidado que reciben los pacientes. El objetivo del estudio es “Establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los enfermeros de la Red Integrada de Salud Bagua, 2024”. **Metodología:** El estudio se desarrollará con el método hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. La población censal estará conformada por 98 profesionales de enfermería que laboran en la Red Integrada de Salud Bagua. Se emplearán dos instrumentos: “El cuestionario de calidad de vida laboral”, y “El cuestionario de desempeño laboral”. Los datos recogidos se analizarán usando el software estadístico SPSS 27.0 y se aplicarán pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales como la prueba de normalidad de Kolmogoróv-Smirnov y Chi Cuadrado para determinar la relación entre las variables.

**Palabras clave:** Calidad de vida, desempeño laboral, enfermeros.

## ABSTRACT

Introduction: Quality of work life has become a crucial issue in the health field, especially among nursing professionals, who play a fundamental role in the provision of health services, due to the fact that, it not only affects their personal well-being, but also has a direct impact on their work performance and, therefore, on the quality of care received by patients. The objective of the study is “To establish the relationship between quality of work life and work performance in nurses of the Bagua Integrated Health Network, 2024”. Methodology: The study will be developed with the hypothetical-deductive method, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and correlational design. The census population will be made up of 98 nursing professionals working in the Bagua Integrated Health Network. Two instruments will be used: “The quality of work life questionnaire” and “The work performance questionnaire”. The data collected will be analyzed using SPSS 27.0 statistical software and descriptive and inferential statistical tests such as the Kolmogorov-Smirnov normality test and Chi-Square will be applied to determine the relationship between the variables.

**Key words:** Quality of life, job performance, nurses.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

La enfermería constituye el grupo más grande dentro del sector sanitario, representando alrededor del 60% de las profesiones dedicadas a la salud de los individuos. Estos profesionales son responsables de proporcionar cuidados desde la prevención hasta la rehabilitación de la población. No obstante, enfrentan desafíos como la sobrecarga laboral, la falta de personal, el ausentismo, además de salarios bajos. Estas condiciones contribuyen a elevados niveles de insatisfacción en el trabajo, estrés, frustración personal y disminución del desempeño, lo que impacta negativamente en su bienestar físico y mental, contribuyendo a un desequilibrio significativo entre su vida laboral y familiar y, por ende, deteriorando así su calidad de vida en el trabajo (1,2).

La calidad de vida del profesional de enfermería se ve afectada por las características propias de los enfermeros y las interacciones entre los empleados y su ambiente de trabajo. Además, los factores psicosociales asociados a variables sociodemográficas y laborales repercuten en su calidad de vida (3,4). Los enfermeros enfrentan un alto riesgo de padecer de estrés producto del mismo trabajo, insatisfacción, tener que trabajar bajo presión y sumado a ello, la falta de tiempo para su vida personal, conllevando así que, su calidad de vida laboral sea percibida como baja (5).

Esta situación se debe a varios factores, incluyendo la dedicación casi incondicional al cuidado del paciente, la carga emocional que esto implica y el déficit de personal. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se requieren 23 enfermeras por cada 10,000 personas para proporcionar servicios primordiales. Sin embargo, en regiones como Sudamérica, el Caribe y Centroamérica, el promedio es de solo 13.8 enfermeras, lo que puede generar una sobrecarga laboral y, en consecuencia, afectar el desempeño profesional de los enfermeros (5,6).

En este sentido, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) hace un llamado a fortalecer de forma conjunta el personal de enfermería, a través de la inversión sostenida en la formación académica, el empleo, el liderazgo, la regulación profesional y las condiciones laborales. La mala distribución de profesionales de enfermería dentro y entre los países, la migración en aumento, las condiciones laborales inseguras, los salarios poco competitivos y la falta de regulación profesional son desafíos que obstaculizan el pleno aprovechamiento del potencial de los enfermeros para mejorar los resultados de salud de la población (7,8).

En la actualidad, se están realizando numerosos esfuerzos para mejorar la calidad de la atención en los servicios de salud. En este contexto, es importante destacar el papel del desempeño profesional de las enfermeras como un factor fundamental para asegurar un proceso efectivo de cuidado. Durante la ejecución de sus tareas, la motivación y la actitud del profesional de enfermería son aspectos fundamentales que influyen significativamente en su desempeño (9).

En Latinoamérica, los enfermeros se encuentran con la problemática de recibir remuneraciones reducidas, así como con la presencia de administradores cuyas metas no se centran en brindar respaldo, fomentar el crecimiento profesional y/u otorgar reconocimiento social. En la mayoría de los países, existe una falta de equidad en la distribución de enfermeros, la cual se manifiesta con una mayor concentración en áreas urbanas y una escasez en zonas rurales (10).

Además, varios factores contribuyen al bajo desempeño laboral en enfermería, tales como la falta de motivación, el ambiente laboral, los horarios, las condiciones ambientales, la comunicación ineficaz y el crecimiento personal (11). Esto repercute en el trato, los procedimientos y acciones que brinda el profesional de enfermería al usuario, quién percibe que la atención brindada no cumple sus expectativas y, por ende, la prestación de los servicios de salud le genera insatisfacción. Tal como se evidencia, en un estudio realizado en Tumbes,

en el 2021, donde el estrés laboral es la principal causa del bajo desempeño laboral del profesional enfermero (a) (12).

En la Red Integrada de Salud Bagua, Amazonas, se observa una creciente preocupación por la calidad de vida laboral de los enfermeros y cómo esta puede afectar su desempeño laboral. La calidad de vida laboral abarca factores como el ambiente de trabajo, la carga de trabajo, el apoyo institucional y las oportunidades de desarrollo profesional. Sin embargo, existe una brecha en la comprensión de cómo estos factores están directamente relacionados con la efectividad y eficiencia del desempeño de los enfermeros.

Esta investigación busca proporcionar un análisis detallado que permita identificar las áreas críticas que afectan la calidad de vida laboral y el desempeño, con el objetivo de proponer estrategias que mejoren ambos aspectos en la Red Integrada de Salud Bagua. La implementación de estas estrategias puede resultar en una atención de mayor calidad y un ambiente de trabajo más satisfactorio para los enfermeros.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los enfermeros de la Red Integrada de Salud Bagua, Amazonas 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

a. ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral según dimensión equilibrio familia – trabajo y el desempeño laboral en los enfermeros?

b. ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral según dimensión seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en los enfermeros?

c. ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral según dimensión motivación para trabajar y el desempeño laboral en los enfermeros?

d. ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral según dimensión apoyo

instrumental y el desempeño laboral en los enfermeros?

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

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los enfermeros.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Establecer cuál es la relación entre la calidad de vida según dimensión equilibrio familia – trabajo y el desempeño laboral en los enfermeros.

Establecer cuál es la relación entre la calidad de vida según dimensión seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en los enfermeros.

Establecer cuál es la relación entre la calidad de vida según dimensión motivación para trabajar y el desempeño laboral en los enfermeros.

Establecer cuál es la relación entre la calidad de vida según dimensión apoyo instrumental y el desempeño laboral en los enfermeros.

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

La ejecución del presente proyecto reviste una importancia fundamental debido a la escasez de estudios exhaustivos que exploran la “relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral” en los profesionales enfermeros (as) en el ámbito local. Este vacío en el conocimiento impone la necesidad de una investigación detallada y rigurosa que permita comprender mejor estos aspectos cruciales y, en consecuencia, desarrollar estrategias efectivas que puedan mejorar tanto el bienestar de los enfermeros como su desempeño en el trabajo.

Para abordar esta temática, resulta indispensable contar con un marco teórico sólido que permita orientar la investigación de manera precisa. En este sentido, se ha

decidido centrar el estudio en dos teorías fundamentales. Una de las teorías relevantes en el ámbito de enfermería es la teoría del autocuidado de Orem. Esta teoría ofrece un enfoque completo para analizar la calidad de vida, centrándose en la capacidad de las personas para mantener su bienestar a través del autocuidado. La aplicación de esta teoría permitirá identificar las prácticas de autocuidado más efectivas que los enfermeros pueden adoptar para mejorar su calidad de vida.

Por otra parte, se empleará la teoría fenomenológica de Benner para analizar el desempeño en el trabajo. Según Benner, la experiencia y el conocimiento práctico son elementos fundamentales en la formación profesional de los enfermeros. Utilizar esta teoría ayudará a identificar cómo la experiencia y las competencias adquiridas influyen en el desempeño laboral de los enfermeros, proporcionando así una comprensión más profunda de los factores que afectan su desempeño

#### **1.4.2. Justificación metodológica**

Esta investigación proporcionará una base sólida para futuros estudios relacionados con la “calidad de vida profesional y el desempeño laboral” de los enfermeros, abordando específicamente sus problemáticas actuales. Metodológicamente, este estudio se clasifica como una investigación aplicada con un enfoque cuantitativo. Utiliza un diseño no experimental, descriptivo y correlacional, lo cual es adecuado para explorar las relaciones entre las variables de interés sin manipular el entorno natural de los participantes.

La innovación de este estudio radica en el uso de instrumentos validados a nivel nacional para la recolección de datos, asegurando que las mediciones sean precisas y comparables con otros estudios similares. Estos instrumentos han sido seleccionados por su alta fiabilidad y validez, lo que garantiza la calidad de los datos recolectados.

Además, la metodología empleada permite realizar análisis estadísticos tanto

descriptivos como inferenciales. Los análisis descriptivos proporcionarán un panorama detallado de las características de la muestra y las variables estudiadas, mientras que los análisis inferenciales permitirán identificar relaciones y asociaciones significativas entre el nivel de conocimientos y las prácticas seguras en enfermería. Esta combinación de análisis estadísticos asegura una interpretación robusta y precisa de los resultados, proporcionando insights valiosos para la mejora de la calidad del cuidado y la gestión de los servicios de salud.

La adecuación de los métodos empleados también se refleja en la selección cuidadosa de la muestra, que será representativa de los profesionales de enfermería en la Red Integrada de Salud Bagua. Esto garantiza que los hallazgos del estudio sean aplicables y relevantes para la práctica clínica y administrativa en esta región.

#### **1.4.3. Justificación práctica.**

Los resultados de esta investigación proporcionarán a la alta gerencia de los servicios de salud las bases necesarias para desarrollar e implementar estrategias de gestión efectivas que generen beneficios tangibles tanto para los profesionales de enfermería como para la institución. Al fomentar el trabajo colaborativo y la gestión adecuada de las emociones, los profesionales de enfermería podrán ofrecer una atención de mayor calidad y más segura a los pacientes. La creación de un ambiente organizacional positivo y el desarrollo de prácticas seguras basadas en los resultados del estudio disminuirán la incidencia de errores clínicos y eventos adversos, mejorando así los resultados de salud.

Mejorar los beneficios laborales y salariales incrementará la motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería, reduciendo el ausentismo y promoviendo el desarrollo profesional continuo. Al centrarse en el bienestar del personal de enfermería, se logrará una mejora en la salud física y mental de los

profesionales, lo que repercutirá positivamente en la calidad del cuidado y atención proporcionada a los pacientes.

La implementación de estas estrategias también mejorará la reputación y prestigio de las instituciones de salud, atrayendo a más pacientes y personal calificado. Al reducir el ausentismo laboral y la incidencia de errores clínicos, las instituciones podrán operar de manera más eficiente, disminuyendo costos asociados a complicaciones y readmisiones. Adoptar prácticas seguras y basadas en evidencia permitirá a las instituciones cumplir con las normativas y estándares de calidad establecidos por organismos reguladores, evitando sanciones y mejorando los resultados en auditorías.

## **1.5. Delimitación de la Investigación**

### **1.5.1. Temporal**

El estudio se viene desarrollando desde junio hasta diciembre del 2023 y la recolección de los datos se llevará a cabo entre julio a agosto de 2024.

### **1.5.2. Espacial**

El estudio se ejecutará en la Red Integrada de Salud Bagua, perteneciente a la DIRESA Amazonas, ubicada en el distrito y provincia de Bagua, en el Jirón Ayacucho N° 127.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis.**

Licenciados en enfermería que laboran en la Red Integrada de Salud Bagua.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Internacionales**

Escobar (13), en el 2021, en Ecuador, tuvo por objetivo “determinar la calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería”; su investigación fue descriptiva, correlacional, transversal, en la que participaron 118 enfermeros de un hospital del tercer nivel de atención, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron que 6 de cada 10 enfermeros perciben una buena calidad de vida profesional y de igual forma el desempeño laboral fue eficiente en 7 de cada 10 enfermeros; sin embargo, existen situaciones de riesgo que podrían afectar su desempeño como la carga, inestabilidad y condición laboral. Concluyó que, a mejor calidad de vida mejor será el desempeño laboral de los enfermeros (as); por ende, es evidente la relación entre las variables mencionadas.

Ortega et al. (14), en el 2020, en España, investigaron con el objetivo de “determinar la asociación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los enfermeros”. El estudio se llevó a cabo siguiendo un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional. Participaron en la investigación 537 enfermeros y enfermeras, quienes completaron dos cuestionarios virtuales. Según los resultados obtenidos, se evidencia que la calidad de vida laboral es deficiente en un 65,8%, mientras que el desempeño profesional es solo regular en un 54,7%. Estos aspectos se ven afectados por factores como el estrés, la fatiga y el agotamiento emocional. Se determinó que existe una asociación entre el desempeño laboral de los enfermeros en España y su nivel de calidad de vida, con un valor de  $p=0,014$ . Por consiguiente, se hace necesario establecer programas de contingencia a largo plazo que tengan como objetivo mejorar el bienestar emocional de los enfermeros (as).

Ruiz et al. (15), en el 2020, en España, investigaron con el objetivo de “analizar la calidad de vida de los profesionales de enfermería y su relación con las variables

sociodemográficas y el desempeño laboral”. El estudio se ejecutó bajo el enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, correlacional, con la participación de 1 521 enfermeras, a través de la aplicación de tres cuestionarios virtuales. Encontraron que, los enfermeros (as) presentan regular calidad de vida relacionada con las labores (35,9%) afectada por factores propios del entorno de trabajo como los horarios rotativos, la carga laboral y el carente apoyo por parte de los directivos, lo cual repercute en el deficiente desempeño laboral evidenciado. Concluyeron que a menor percepción de la calidad de vida en el trabajo menor será el desempeño laboral, es decir, existe una relación directa entre las variables analizadas ( $p=0,001$ ).

### **Nacionales**

Velarde et al. (16), en el 2023, en Lima, investigaron con el objetivo de “determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del Programa de Atención Domiciliaria en una empresa privada de San Isidro”. La investigación se rigió bajo el método descriptivo, correlacional, transversal, desarrollada con la participación de 57 enfermeras, quienes respondieron dos cuestionarios validados. Los resultados indicaron que las enfermeras se encuentran altamente motivadas (42,9%), particularmente por factores como el salario y los beneficios laborales, los cuales las motivan a trabajar, además, el desempeño laboral fue eficiente (57,8%), toda vez que, conocen las actividades que deben realizar y las cumplen en el plazo determinado. Concluyen que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los profesionales enfermeros (as) ( $r=0,574$ ).

Muñoz (17), en el 2022, en Lima, investigó con el objetivo de “determinar la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte”. El estudio de tipo cuantitativo se llevó a cabo con un diseño correlacional transversal, en el cual participaron 93 enfermeros. Estos profesionales respondieron a cuestionarios que previamente habían sido validados y

demostrado su confiabilidad, los cuales fueron administrados a través de una encuesta en línea. Las dimensiones de la calidad de vida relacionadas con el desempeño en el ámbito laboral que destacaron en el estudio fueron la carga laboral, el apoyo directivo y la motivación para trabajar, con una significancia estadística de  $p < 0,05$ . Por consiguiente, se determinará que hay una evaluación entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los enfermeros (as) ( $p = 0,001$ ).

Aguilar et al. (18), en el 2021, en Lima, indagaron con el objetivo de “determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora”. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, transversal y, contó con la participación de 104 enfermeros (as), quienes se limitaron a responder los cuestionarios que tuvieron validez por juicio de expertos y confiables mediante el alfa de Cronbach. Evidenciaron que, el apoyo directivo (46,7%) y la demanda laboral (51,7%) están relacionadas al eficiente desempeño laboral ( $p < 0,05$ ). Sin embargo, la motivación intrínseca (66,1%) no se relacionó al desempeño laboral ( $p > 0,05$ ). Por ende, concluyeron que la calidad de vida profesional está relacionada al desempeño de los enfermeros (as) en el trabajo ( $p = 0,003$ ).

## **2.2. Bases teóricas**

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

#### **Conceptualización**

La calidad de vida laboral (CVL) es un concepto amplio que abarca diversas dimensiones. Se refiere a las condiciones laborales de un individuo, las cuales influyen en su satisfacción, seguridad laboral y posibilidades de crecimiento profesional (19). La motivación, la satisfacción y el desempeño en el trabajo están interrelacionados. El grado completo de satisfacción de las necesidades humanas se refleja en diversas dimensiones, como la física, psicológica y social (20).

Lumbreras et al. (21), mencionan que la calidad de vida en el ámbito laboral se relaciona con el grado de felicidad tanto a nivel personal como profesional que los trabajadores se sienten en su entorno laboral y en sus tareas diarias. Diversos factores armoniosos influyen en la CVL, como el tipo de liderazgo y dirección, las condiciones en el trabajo, las recompensas, el interés y la motivación en las labores realizadas, así como el nivel de realización y crecimiento tanto a nivel personal como grupal.

La calidad de vida relacionada con el trabajo se compone de una serie de elementos tanto objetivos como subjetivos, los cuales se refieren a la forma en que los individuos experimentan y perciben su día a día dentro del ámbito laboral. Implica todas las condiciones laborales en un sentido amplio y detallado, a incluir tanto las condiciones físicas estipuladas en los contratos como las remuneraciones acordadas, así como las complejas relaciones sociales que se desarrollan entre los colaboradores, y también entre estos y el entorno empresarial en el que se desenvuelven (22).

Además, es importante tener en cuenta los valores y actitudes de las personas involucradas en la situación, así como las percepciones de satisfacción o insatisfacción que puedan surgir a partir de la interacción de estos determinantes. Es fundamental considerar cómo influyen los valores y actitudes de cada individuo en el desarrollo de la situación, así como las posibles repercusiones emocionales que podrían derivarse de la combinación de estos factores determinantes (23).

### **Teoría del autocuidado de Orem**

Es una teoría de enfermería que se enfoca en la capacidad del individuo para cuidarse a sí mismo y mantener su bienestar. Esta teoría puede tener una relevancia significativa para potenciar y contribuir a la calidad de vida en el ámbito laboral de los enfermeros (as). Esta teoría es una herramienta valiosa para los profesionales de enfermería en la mejora de su calidad de vida en el ámbito del trabajo (24).

Al promover el autocuidado, identificar y abordar los déficits de autocuidado, brindar apoyo emocional y social, y fomentar el desarrollo profesional, los enfermeros pueden crear un ambiente laboral más saludable y satisfactorio para sí mismos y sus colegas. Esto, a su vez, puede llevar a una mayor retención de personal, un incremento de la satisfacción en el trabajo y una mejoría en la calidad general de la atención al usuario (25).

Algunos de los aportes de la teoría de Orem son:

Según Orem, cada individuo es responsable de su propio autocuidado y debe asumir un rol activo en el mantenimiento de su salud y bienestar. Los profesionales enfermeros (as) pueden aplicar esta idea en su vida laboral, promoviendo el autocuidado entre sus compañeros de trabajo y ellos mismos. Fomentar hábitos saludables, como una dieta adecuada, ejercicio regular y la gestión del estrés, puede sumar a la mejoría de la calidad de vida en el entorno laboral y reducir su agotamiento y la fatiga. Esto puede incluir la identificación de patrones determinantes que afectan la salud y el bienestar de los colegas de trabajo y colaborar para la búsqueda de soluciones que faciliten la mejora de la calidad de vida en el trabajo (26, 27).

Por otro lado, desde la perspectiva de Orem, una destacada teórica de enfermería, se sostiene que el autocuidado no solo abarca condiciones o determinantes físicos, sino que también engloba aspectos emocionales, mentales y hasta sociales. Los profesionales altamente capacitados en el área de enfermería tienen la capacidad de brindar un valioso respaldo emocional y social a sus compañeros de profesión, lo cual puede resultar fundamental para fomentar un clima laboral sumamente favorable y promover un óptimo estado de salud y bienestar en general (28).

Esto puede contribuir significativamente a la reducción del estrés y la ansiedad asociadas con las responsabilidades laborales, lo cual a su vez puede tener un impacto

positivo en el nivel de satisfacción en el ámbito laboral. Además, es fundamental fomentar el aprendizaje continuo y fomentar la adquisición de nuevas habilidades, así como promover activamente la búsqueda de oportunidades de crecimiento profesional; todo esto contribuye significativamente a que los enfermeros puedan mejorar su calidad de vida en el ámbito laboral, al sentirse más plenos y satisfechos con su desempeño y su valiosa contribución al campo de la enfermería (29).

### **Dimensiones de la calidad de vida**

#### **Equilibrio familia – trabajo**

Se refiere a la habilidad que tiene una persona para gestionar de manera efectiva y satisfactoria las múltiples responsabilidades y demandas que implica su trabajo, al mismo tiempo que atiende y cumple con sus compromisos familiares, sociales y personales fuera del ámbito laboral. Conseguir un equilibrio armonioso entre la vida familiar y laboral puede representar un desafío considerable para un gran número de trabajadores, dado que ambas facetas de su existencia suelen ser sumamente demandantes y rigurosas en sus requerimientos (30).

Es una de las dimensiones fundamentales que ejerce una influencia significativa en la calidad de vida en el ámbito laboral de cada individuo. No obstante, es importante tener en cuenta que, al implementar estrategias y acciones con el objetivo de optimizar y fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal, es posible experimentar mejoras sustanciales en diversos aspectos relacionados con el bienestar y la satisfacción en el ámbito laboral (31).

#### **Seguridad en el trabajo**

Se refiere al nivel de seguridad y protección que experimentan los trabajadores en su entorno laboral, ya sea en aspectos relacionados con su integridad física o su bienestar emocional y mental. Una gestión adecuada y efectiva de la seguridad en el

entorno laboral no solo se limita a la prevención de posibles lesiones y/o accidentes, sino que también abarca la promoción activa de un ambiente propicio para el desempeño laboral de manera saludable y exento de riesgos potenciales (32).

Un ambiente laboral seguro y saludable no solo beneficia a los trabajadores individualmente, sino que también contribuye de manera significativa a una mayor productividad, retención de empleados a largo plazo y al éxito general y sostenible de la organización en su conjunto (33).

### **Motivación para trabajar**

Se refiere al nivel de entusiasmo, interés y compromiso que una persona experimenta en relación con las tareas y responsabilidades laborales que desempeña en su puesto de trabajo. La implicación emocional y la dedicación que muestra hacia sus labores son aspectos fundamentales que influyen en su desempeño y satisfacción laboral. Cuando los empleados se encuentran altamente motivados y comprometidos con su trabajo, muestran una actitud positiva y proactiva hacia el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Esto se traduce en un mayor desempeño y productividad en el entorno laboral (34).

La motivación intrínseca y extrínseca para desempeñar las tareas laborales cotidianas desempeña un papel fundamental en la percepción subjetiva de la calidad de vida laboral. Esta percepción influye de manera directa en el bienestar emocional, la satisfacción personal y el compromiso de los trabajadores con sus responsabilidades laborales. Los compañeros y líderes responsables deben estar constantemente en la búsqueda de estrategias efectivas para promover y estimular la motivación dentro de su equipo de trabajo, con el objetivo de establecer un entorno laboral que propicie la productividad y el bienestar emocional (35).

### **Apoyo instrumental**

Se refiere específicamente al nivel de apoyo tangible o material que los colaboradores reciben de parte de la organización para hacer frente a las demandas y desafíos propios del entorno laboral en el que se desenvuelven. Este respaldo puede manifestarse a través de recursos físicos, financieros o tecnológicos que facilitan el cumplimiento de sus responsabilidades y contribuyen a su bienestar y desarrollo profesional. Este tipo de apoyo y asistencia puede resultar sumamente beneficioso para la realización de diversas tareas laborales, lo cual a su vez puede contribuir de manera significativa a la creación y mantenimiento de un ambiente laboral más propicio, armonioso y eficiente en todos los aspectos (36).

Cuando los colaboradores perciben de manera clara y evidente que cuentan con el apoyo necesario y fundamental para llevar a cabo a cabo de manera efectiva y exitosa sus tareas diarias, así como para afrontar y superar los diversos desafíos que se les presentan en el entorno laboral, es considerablemente más probable que experimenten un nivel más elevado. y significativa de satisfacción laboral y bienestar general en su vida profesional y personal. Por consiguiente, es imperativo que los altos ejecutivos se comprometan a brindar el respaldo instrumental requerido para fomentar y garantizar una calidad de vida laboral óptima y satisfactoria para todos los colaboradores (37).

### **2.2.2. Desempeño laboral**

#### **Conceptualización**

El desempeño laboral es un concepto multidimensional que se refiere al nivel de eficiencia, productividad y calidad con el que un individuo lleva a cabo sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo. Abarca el comportamiento observable y medible de un individuo en su puesto de trabajo, incluyendo tanto las tareas específicas asignadas como las conductas más amplias relacionadas con el logro de metas

organizacionales. Es importante tener en cuenta que el desempeño en el trabajo puede variar de acuerdo a su naturaleza y las expectativas de la organización, ya que se encuentra vinculado con la gestión de recursos humanos, evaluando si una persona realiza bien un trabajo (38, 39).

El desempeño laboral es un reflejo de diversos aspectos fundamentales que están relacionados con el desarrollo, la expansión y la productividad de cada organización o entidad. Un equipo de trabajo por empleados saludables y en óptimas condiciones promueve una producción constante en el trabajo, reduce los riesgos compuestos de accidentes o lesiones, y en ocasiones, contribuye a disminuir los costos de atención médica (40).

Las condiciones laborales inadecuadas, en combinación con niveles elevados de estrés, pueden propiciar la adopción de hábitos poco saludables, como fumar o seguir una dieta deficiente, los cuales inciden negativamente en el desempeño laboral. Por el contrario, los entornos laborales adecuadamente diseñados, con niveles bajos de estrés y con apoyo por parte de los empleadores, pueden incrementar significativamente el desempeño de cada individuo dentro de una entidad (41).

### **Teoría fenomenológica de Benner**

Conocida como la teoría de la "Enfermera Novata a Experta", describe el desarrollo de la competencia y la experiencia clínica en el campo de la enfermería. En esta teoría, Benner describe cómo los enfermeros adquieren habilidades y conocimientos a lo largo de su carrera profesional, pasando por cinco etapas distintas de desarrollo: Novato, principiante avanzado, competente, proficiente y experto (42).

Benner, resalta la importancia de la experiencia clínica y el desarrollo gradual de la competencia en la toma de decisiones. Benner enfatiza que la experiencia clínica y la reflexión son esenciales para alcanzar niveles superiores de habilidad en la

enfermería. También destaca la importancia de la intuición clínica, la capacidad para comprender y responder a la totalidad de la situación y la aplicación del conocimiento práctico en la toma de decisiones (43).

En lo relacionado al desempeño laboral, la teoría de Benner sugiere que la experiencia y la competencia son factores clave para mejorar el desempeño en el trabajo. Los empleados que han alcanzado niveles más altos de habilidad pueden ser más productivos, eficientes y efectivos en sus roles, lo que puede tener un impacto positivo en el desempeño general de la organización. Además, la teoría enfatiza la importancia de la reflexión y el aprendizaje continuo para el desarrollo profesional. Esto implica que los empleados deben tener oportunidades para seguir creciendo y mejorando sus habilidades para mantener un alto nivel de desempeño laboral a lo largo del tiempo (44, 45).

### **Dimensiones del desempeño laboral**

#### **Relaciones interpersonales**

Es habilidad de un trabajador para establecer y mantener relaciones efectivas y positivas con sus colegas, superiores, clientes y otros individuos en el entorno laboral. La importancia de esta dimensión es crucial en todo entorno laboral, dado que las relaciones interpersonales tienen un impacto significativo en la colaboración, la comunicación, el trabajo en equipo y el clima laboral en general (46).

El desempeño laboral en la dimensión de relaciones interpersonales puede tener un impacto significativo en la dinámica del equipo, la satisfacción de los empleados y la retención del talento en la organización. Un ambiente laboral positivo y relaciones interpersonales sólidas también pueden intervenir en la motivación, el compromiso y la productividad de cada trabajador (47).

### **Experiencia**

Nivel de conocimientos, habilidades y competencias que un empleado ha adquirido a lo largo de su trayectoria laboral y que son aplicables a su puesto de trabajo. Esta dimensión es crucial, ya que la experiencia laboral influye directamente en la eficiencia, la efectividad y la calidad del desempeño en el trabajo. La experiencia laboral no se limita solo al tiempo que un empleado ha pasado en una empresa, sino también a la calidad de las experiencias y oportunidades de aprendizaje que ha tenido a lo largo de su carrera. Un empleado con una amplia experiencia en su campo y que ha tenido la oportunidad de trabajar en proyectos variados y desafiantes probablemente tendrá un mayor impacto positivo en el desempeño laboral (48, 49).

### **Satisfacción laboral**

Es un aspecto fundamental en la vida de las personas, ya que influye directamente en su bienestar emocional y en su calidad de vida en general. El nivel de satisfacción y contentamiento que experimenta un trabajador en relación con su empleo y el entorno laboral en el que desarrolla sus tareas diarias es fundamental para su productividad y bienestar general. Es importante que la empresa promueva un clima laboral positivo y propicio para que sus empleados se sientan valorados y motivados en su trabajo (50).

Este factor influye de manera significativa en la disposición de los trabajadores para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente y comprometida, así como en su permanencia dentro de la estructura organizativa. Además, es importante destacar que los empleados que se encuentran satisfechos con su trabajo suelen manifestar una actitud más positiva y proactiva hacia los clientes, así como hacia sus colegas de equipo. Esta actitud favorable puede tener un impacto significativo en la calidad de los servicios ofrecidos y en el nivel de colaboración dentro de la estructura organizativa (51).

## **2.3. Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis General**

H<sub>a</sub>: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los enfermeros de la Red Integrada de Salud Bagua, Amazonas 2024.

H<sub>0</sub>: No existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los enfermeros de la Red Integrada de Salud Bagua, Amazonas 2024.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

HaE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral según dimensión equilibrio familia – trabajo y el desempeño laboral en los enfermeros.

HaE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral según dimensión seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en los enfermeros.

HaE3: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral según dimensión motivación para trabajar y el desempeño laboral en los enfermeros.

HaE4: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral según dimensión apoyo instrumental y el desempeño laboral en los enfermeros.

### **3. METODOLOGÍA**

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

Se aplicará el método hipotético-deductivo; porque parte del planteamiento de hipótesis, la deducción de predicciones, la realización de pruebas empíricas y la revisión continua de la investigación en busca de una comprensión más profunda de los fenómenos estudiados, además, enfatiza la importancia de la falsabilidad y la verificabilidad en la investigación científica (52).

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

Tendrá un enfoque cuantitativo; porque se caracterizará por su énfasis en el transcurso de la recopilación y el análisis de datos numéricos, el uso de técnicas estadísticas y la búsqueda de relaciones y patrones objetivos en la investigación (53).

#### **3.3. Tipo de la investigación**

Será aplicada; porque se centra en la resolución de problemas prácticos y la aplicación de conocimientos y hallazgos en la vida real. Su objetivo principal es utilizar la investigación para abordar desafíos concretos y proporcionar soluciones prácticas y útiles a problemas o situaciones específicas (54).

#### **3.4. Diseño de la investigación:**

Es la estrategia que un investigador utiliza para llevar a cabo un estudio y que le permite determinar cómo se recopilarán, analizarán y evaluarán los datos con el fin de responder a las preguntas de estudio o corroborar las hipótesis planteadas (55). En el presente estudio el diseño será no experimental, correlacional, descriptivo y transversal.

No experimental, porque se observan y recopilan datos sin intervenir activamente en la manipulación de variables, es decir, se limita a observar los fenómenos de estudio tal como se presentan en el entorno natural o en un conjunto de datos existentes (56).

Correlacional, porque pretende determinar si existe una relación o asociación entre las

variables, pero no se establece una relación de causa y efecto. Se calculan coeficientes de ponderación para medir la fuerza y la dirección de estas relaciones (57).

Descriptivo; porque su objetivo principal es describir un fenómeno recopilando datos para caracterizar o resumir información sobre el tema de estudio sin manipular variables o establecer relaciones causales (58).

Transversal; porque los datos se recopilarán en un solo punto en el tiempo. En otras palabras, los investigadores reúnen información de los participantes o de las fuentes de datos en un momento específico y no siguen a los mismos individuos o elementos a lo largo del tiempo (59).

### 3.5. Población, muestra y muestreo.

**Población:** referida al conjunto completo de elementos o individuos que son el foco de estudio en una investigación (60). La población será censal conformada por 98 licenciados en enfermería que laboran en la Red Integrada de Salud Bagua, según condición laboral se encuentran distribuidos en: nombrados (66 enfermeros), contratados (25 enfermeros), locación de servicios (7 enfermeros). A continuación, se presenta el número de profesionales de enfermería por establecimiento de salud:

<b>Establecimiento de Salud de la RIS Bagua</b>	<b>N° de Enfermeros</b>
Centro de Salud La Peca	3
Puesto de Salud Chonza Alta	1
Puesto de Salud San Francisco	1
Puesto de Salud El Triunfo	1
Puesto de Salud Arrayan	1
Centro de Salud Bagua	6
Puesto de Salud Acerillo	1
Puesto de Salud Alenya	1
Puesto de Salud Espital	1
Puesto de Salud Casual	1
Puesto de Salud Cruce Alenya	1

Puesto de Salud La Primavera	1
Puesto de Salud Naranjos	1
Puesto de Salud San Isidro	1
Puesto de Salud Tomaque	1
Centro de Salud el Parco	3
Puesto de Salud Tolopampa	1
Puesto de Salud Unión Progreso	1
Centro de Salud Aramango	4
Puesto de Salud El Cedrón	1
Puesto de Salud Chinganza	1
Puesto de Salud Montenegro	1
Puesto de Salud Tutumberos	1
Centro de Salud el Muyo	4
Puesto de Salud Copallín de Aramango	2
Puesto de Salud Santa Clara	1
Centro de Salud Porvenir de Aramango	4
Centro de Salud Wayampiak	4
Puesto de Salud Tuntus	1
Puesto de Salud Chija	1
Centro de Salud Imaza	6
Puesto de Salud Mesones Muro	2
Puesto de Salud Kusu Grande	1
Puesto de Salud Temashnum	1
Puesto de Salud Yamayakat	1
Puesto de Salud Kunchin	1
Puesto de Salud Uut	1
Puesto de Salud Wantsa	1
Centro de Salud Chipe	4
Puesto de Salud San Pablo	1
Puesto de Salud Nueva Vida	1
Puesto de Salud Numapkaim	1
Centro de salud Tupac Amaru	1

Centro de Salud Copallín	4
Centro de Salud Chiriaco	6
Puesto de Salud Bichanak	1
Puesto de Salud Wawico	1
Puesto de Salud Centro Wawik	1
Puesto de Salud Nuevo Belén	1
Puesto de Salud Lluhuana	1
Puesto de Salud Pan de Azúcar	1
Puesto de Salud Santa Cruz de Morochal	1
Puesto de Salud Nazaret	1
Puesto de Salud San Ramón	1
Puesto de Salud Wawa	1
Puesto de Salud Yupicusa	1
Puesto de Salud Durand	1
Puesto de Salud Shushug	1
Puesto de Salud Pakuit	1
Total de enfermeros (as)	98

*Fuente: Recursos Humanos de la RIS Bagua, 2024.*

**Muestreo:** no probabilístico por conveniencia.

**Criterios de inclusión.**

Licenciados en enfermería asistenciales que firmen el consentimiento informado aceptando su participación voluntaria.

Licenciados en enfermería nombrados, contratados y locadores con más de 3 meses de vínculo laboral con la Red Integrada de Salud Bagua.

Licenciados en enfermería que cuenten con un correo electrónico y utilicen WhatsApp.

**Criterios de exclusión.**

Licenciados en enfermería administrativos y asistenciales que no firmen el consentimiento informado.

Licenciados en enfermería con menos de 3 meses de vínculo laboral con la Red

Integrada de Salud Bagua.

Licenciados en enfermería en condiciones de licencia, vacaciones, descanso o permiso.

### 3.6. Operacionalización de las variables

#### Variable 1: Calidad de vida laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Evaluación subjetiva y objetiva del bienestar, satisfacción y equilibrio entre la vida personal y profesional que experimenta un individuo en su entorno laboral (61).	Evaluación del bienestar, satisfacción y equilibrio que experimentan los enfermeros que laboran en la Red Integrada de Salud Bagua, el mismo que será medido a través de un instrumento que permitirá identificar 4 dimensiones: “equilibrio familia - trabajo”, “seguridad en el trabajo”, “motivación” y “apoyo instrumental” (62).	<p>“Equilibrio familia - trabajo”</p> <p>“Seguridad en el trabajo”</p> <p>“Motivación”</p>	<p>Apoyo de la familia</p> <p>Colaboración grupal</p> <p>Lealtad a la organización</p> <p>Ambiente de trabajo</p> <p>Respeto en el trato</p> <p>Materiales biomédicos</p> <p>Entorno físico</p> <p>Seguridad biológica</p> <p>Evaluaciones médicas regulares</p> <p>Seguridad en el empleo</p> <p>Interacción comunicativa efectiva</p> <p>Derecho a expresarse</p> <p>Recompensas y motivaciones</p>	Ordinal

---

Sentido de pertenencia a la  
institución

“Apoyo  
instrumental”

Apoyo en la alimentación  
Tiempo asignado para descanso  
Salud y bienestar de los  
empleados  
Cobertura médica

---

**Variable 2: Desempeño laboral**

<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
Medida en la que un colaborador cumple con sus responsabilidades y tareas en el lugar de trabajo de manera efectiva y eficiente, contribuyendo al logro de los objetivos y metas de la organización (63).	Evaluación del cumplimiento de responsabilidades y actividades laborales de los enfermeros que laboran en la Red Integrada de Salud Bagua, el mismo que será medido a través de un instrumento que permitirá identificar 3 dimensiones: “relaciones interpersonales”, “Experiencia” y “satisfacción laboral” (64).	“Relaciones interpersonales”  “Experiencia”  “Satisfacción laboral”	Principios de la institución Entorno laboral Trato amable  Aprendizaje continuo Desarrollo profesional Resolución de problemas Función de liderazgo  Capacidad de adaptación Exploración de mejores oportunidades laborales	Ordinal

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

#### **3.7.1. Técnicas**

Se aplicará la encuesta para ambas variables.

#### **3.7.2. Descripción de Instrumentos**

##### **Instrumento 1:**

El instrumento que se aplicará fue elaborado originalmente por Hurtado en el 2017 “Cuestionario de calidad de vida laboral”, adaptado y mejorado por Alvizuri (62) en el 2022.

Está conformado por 34 preguntas agrupada en cuatro dimensiones: “equilibrio familia - trabajo” (10 preguntas), “seguridad en el trabajo” (12 preguntas), “motivación” (8 preguntas), y “apoyo instrumental” (4 preguntas).

Las respuestas serán calificadas según la escala de Likert considerando las alternativas de respuestas siguientes: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5).

La variable se categorizará, utilizando escalas de evaluación siguientes:

“Calidad de vida laboral buena” (125 a 170 puntos)

“Calidad de vida laboral regular” (80 a 124 puntos)

“Calidad de vida laboral mala” (34 a 79 puntos).

##### **Instrumento 2:**

El instrumento que se aplicará fue creado por Castillo en el 2012 “Cuestionario de desempeño laboral”, adaptado y modificado por Peña (64) en el 2017.

Está conformado por 20 preguntas agrupada en tres dimensiones: “relaciones interpersonales” (5 preguntas), “experiencia” (11 preguntas), y “satisfacción laboral” (4 preguntas).

Las respuestas serán calificadas según la escala de Likert considerando las

alternativas de respuestas siguientes: Nunca (0); Casi nunca (1); A veces (2); Casi siempre (3); Siempre (4).

La variable se categorizará, utilizando escalas de evaluación siguientes:

Desempeño laboral bueno (48 a 80 puntos)

Desempeño laboral regular (20 a 47 puntos)

Desempeño laboral malo (20 a 33 puntos).

### **3.7.3. Validación**

#### **Instrumento 1:**

Se validó mediante el juicio de cuatro expertos, que tenían el grado de académico de magister, usando la V de Aiken determinaron que el instrumento cumple con la validez requerida para su aplicación con una valoración de 0,999 de “muy bueno” (62).

#### **Instrumento 2:**

Se validó mediante el juicio de tres expertos, que tenían el grado de académico de maestros (as), usando la V de Aiken determinaron que el instrumento cumple con la validez requerida para su aplicación con una valoración de 0,989 de “muy bueno” (64).

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **Instrumento 1:**

Fue determinada por Alvizuri (62) con alto grado de confiabilidad obtenida a través del coeficiente de Alfa de Cronbach = 0,894.

#### **Instrumento 2:**

Fue determinada por Peña (64) con alto grado de confiabilidad obtenida a través del coeficiente de Alfa de Cronbach = 0,810.

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

Una vez aplicada la encuesta, se procederá a ingresar los datos en una hoja de cálculo

de Excel. Esto permitirá organizar y categorizar de manera efectiva la información recogida. Posterior a ello, se exportarán estos datos al software SPSS V.27 con el objetivo de realizar un análisis más profundo. En el SPSS, se llevará a cabo la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (KS) utilizando un valor de referencia ( $P < 0.005$ ) para determinar si la variable sigue una distribución normal o no. Además, se utilizará la evaluación de Spearman para explorar posibles relaciones entre las variables.

### **3.9. Aspectos éticos**

En la ejecución de este proyecto de investigación, se dará especial importancia al respeto de las consideraciones éticas establecidas por la “Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Norbert Wiener”. La información recopilada durante el estudio se considerará completamente confidencial y se utilizará exclusivamente con fines relacionados a la investigación, garantizando que posteriormente se elimine de manera segura.

La investigación se basa en sólidos principios éticos que incluyen:

Beneficencia, ya que su objetivo fundamental es buscar mejoras significativas en la calidad de vida y el desempeño laborales de los enfermeros (as).

No maleficencia, asegurando que ningún participante sufra ningún tipo de perjuicio o daño como resultado de su participación en el estudio.

Autonomía, se respeta plenamente, ya que se les proporcionará el consentimiento informado a los enfermeros (as) antes de iniciar las encuestas, permitiéndoles tomar decisiones informadas y voluntarias sobre su participación en la investigación.

Estos principios éticos fundamentales guiarán todo el proceso de investigación, asegurando su integridad y cumplimiento de los más altos estándares éticos.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVO

##### 4.1. Cronograma de actividades

Actividades	2024					
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Análisis de la realidad problemática	x					
Localización de fuentes bibliográficas	x					
Problema y marco teórico	x					
Relevancia y justificación del estudio		x				
Formulación de problemas y objetivos		x				
Enfoque y diseño del estudio			x			
Población, muestra y muestreo			x			
Técnicas e instrumentos de recopilación de datos			x			
Consideraciones bioéticas				x		
Métodos de análisis de datos				x		
Aspectos administrativos del estudio				x		
Preparación de los anexos				x		
Aprobación del proyecto					x	
Defensa del trabajo						x

##### 4.2. Presupuesto

Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)		
			Unitario	Total	
Computación	Hoja	200	1.50	300.00	
Internet	Horas	200	1.50	300.00	
<b>Servicios</b>	Encuadernación	Unidad	06	30.00	180.00
	Viáticos	Unidad	50	7.00	350.00
	Movilidad	Unidad	80	3.00	240.00

---

	Otros (imprevistos)				400.00
	<b>Subtotal 1</b>				<b>1 770.00</b>
	Papel bond	Millar	02	28.00	56.00
	Lapiceros	Unidad	12	2.00	24.00
<b>Material</b>	Archivadores	Unidad	05	15.00	75.00
	Memoria USB	1 unidad	01	40.00	40.00
	Otros				100.00
	<b>Subtotal 2</b>				<b>295.00</b>
			<b>Total</b>		<b>2 065.00</b>

---

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería a nivel mundial. Resumen ejecutivo. [Internet]; 2020 [consultado 11 de junio del 2024]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
2. Dos Santos E, Vieira E, de Albuquerque L, Nogueira L. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enferm. Glob.* [Internet]. 2021 [consultado 11 de junio del 2024]; 20(63): 461-501. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412021000300015&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000300015&lng=es).
3. Wauters M, Zamboni T, De Almeida J. Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria. *Revista panamericana de salud pública* [Internet]; 2022 [consultado 11 de junio del 2024]; 46 (1): 30-34. Disponible en: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.30>
4. Abouzeid K, López M, Martínez L. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Revista Científica de Enfermería.* [Internet]; 2020 [consultado 11 de junio del 2024]; 19 (1): 24-39. Disponible en: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/109502/6/RECIEN\\_19\\_03.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/109502/6/RECIEN_19_03.pdf)
5. Caicedo H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *Investigación en Sistemas de Gestión* [Internet]; 2019 [consultado 11 de junio del 2024]; 11 (2): 41-62. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/html/>
6. Cueva G, Valenzuela S, Alvarado A, Hidalgo J. Revisión integrativa de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras latinoamericanas. *Enfermería (Montevideo)* [Internet]. 2022 [consultado 11 de junio del 2024]; 11 (2): e2905. Disponible en:

[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2393-66062022000201210&lng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062022000201210&lng=es).

7. Organización Panamericana de la Salud. OPS llama a los países a fortalecer colectivamente la fuerza laboral de enfermería. [Internet]; 2022 [consultado 11 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/6-5-2022-ops-llama-paises-fortalecer-colectivamente-fuerza-laboral-enfermeria>
8. Santelices E, Morales C, Córdoba M. Enfermería durante la pandemia: retos, oportunidades y lecciones aprendidas. [Internet]; 2020 [consultado 11 de junio del 2024]. Disponible en: [https://assets.ctfassets.net/zlnfaxb2lcqx/275eR6GVNmWIU57kaUOzAL/3d14e48cd9526a1f086d4dd19665a8ea/Informe\\_sobre\\_las\\_conclusiones\\_del\\_conversario\\_digital.pdf](https://assets.ctfassets.net/zlnfaxb2lcqx/275eR6GVNmWIU57kaUOzAL/3d14e48cd9526a1f086d4dd19665a8ea/Informe_sobre_las_conclusiones_del_conversario_digital.pdf)
9. Bayser E. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud ciencia Tec. [Internet]; 2022 [consultado 11 de junio del 2024]; 2 (1): 1-10. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221f.pdf>
10. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina [Internet]; 2020 [consultado 11 de junio del 2024]; 20 (1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/273862538013.pdf>
11. Acebo G, Samada Y. El estrés familiar y su influencia en el desempeño laboral. Mikarimin [Internet]; 2020 [consultado el 11 de junio de 2024]; 6 (1): 103-14. Disponible en: <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1715>
12. Ramírez M, García G, Silva C, Delgado L. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes.

- RECIAMUC [Internet]; 2022 [consultado el 11 de junio de 2024]; 6(1): 2-4. Disponible en: <https://www.reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/767>
13. Escobar C. Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería hospital San Vicente De Paúl Ibarra, 2021 [Título de Magister en Salud Pública con mención en Enfermería Familiar y Comunitaria]. Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2021. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11479/2/PG%20866%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
  14. Ortega A, Ruiz M, Lirola M, Cabrera J, Salinas V. Professional Quality of Life and Perceived Stress in Health Professionals before COVID-19 in Spain: Primary and Hospital Care. Healthcare [Internet]; 2020 [consultado el 11 de junio de 2024]; 8(4): 484. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/healthcare8040484>
  15. Ruiz M, Pérez E, Ortega Á. Quality of Life in Nursing Professionals: Burnout, Fatigue, and Compassion Satisfaction. Int. J. Environ. Res. Public Health [internet]; 2020 [consultado el 11 de junio de 2024]; 17(4): 1253. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph17041253>
  16. Velarde I, Mamani N. Motivación y desempeño laboral de las enfermeras del programa de atención domiciliaria en una empresa privada San Isidro 2022. [Tesis para optar el título de licenciado en enfermería]. Lima: Universidad Privada Cayetano Heredia; 2023. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13512/Motivacion\\_VelardeCasasdeBaldeon\\_Ivette.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13512/Motivacion_VelardeCasasdeBaldeon_Ivette.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  17. Muñoz C. Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un hospital modular covid-19 de Lima Norte, 2021. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022.

Disponible en:

[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6517/T061\\_46163347\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6517/T061_46163347_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

18. Aguilar D, Alpaca F. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Lima: Universidad Interamericana para el desarrollo; 2021.

Disponible en:

[http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117\\_43248442\\_T%20T117\\_43739383\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

19. López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid T, Tornell I. 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. [Internet]. 2021 [consultado el 11 de junio de 2024]; 21(2): 316-325. Disponible en:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lng=es).

20. Caicedo H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión [Internet]; 2019 [consultado el 11 de junio de 2024]; 11 (2): 41-62. Disponible en:

<https://doi.org/10.15332/24631140.5081>

21. Lumbreras M, 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. Salud Pública de México [Internet]; 2019 [consultado el 11 de junio del 2024]; 2 (1): 87-95. Disponible en: <https://doi.org/10.21149/10247>.

22. Jiménez A, Bravo C, Toledo B. Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. Revista de Investigación

- Psicológica [Internet]; 2020 [consultado el 11 de junio del 2024]; 1(23): 67-85. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=es&tlng=es).
23. Torner C. Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. Revista Escuela de Administración de Negocios [Internet]; 2021 [consultado el 11 de junio del 2024]; 1 (91). Disponible en: <https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
24. Machado F, Casanova M, González W, Casanova D. Historia de Dorothea Orem y sus aportes a las teorías de la enfermería. I Jornada de Secciones Provincial Capitulo Ciego de Ávila [Internet]; 2023 [consultado el 11 de junio del 2024]. Disponible en: <https://promociondeeventos.sld.cu/jornadaseccionesenfermeriasocuenfeciiego2023/files/2023/03/Historia-de-Dorothea-Orem-y-sus-aportes-a-las-teorias-de-la-enfermeria.pdf>
25. Pereira M, Martins J, da Silveira G, Silva D, Miranda S, de Almeida C, Magalhaes T. Uso de la teoría del autocuidado de Orem en el cuidado de enfermería a personas que viven con VIH/SIDA: protocolo de revisión del alcance. RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinaria [Internet]; 2023 [consultado el 11 de junio del 2024]; 4 (6), e463433. Disponible: <https://doi.org/10.47820/recima21.v4i6.3433>
26. Da Silva K, Da Silva A, Dos Santos A, Machado D, Oliveira B. Autocuidado a luz da teoria de dorothea orem: panorama da produção científica brasileira. Brazilian Journal of Development, Curitiba [Internet]; 2023 [consultado el 11 de junio de 2024]; 7 (4): 34-39. Disponible en: <https://rii.ufam.edu.br/handle/prefix/6729>
27. Ferreira E, Melo F, Sous C, Lemos C, Fernandes A. Saúde no dia a dia. Uma perspectiva integrativa do autocuidado baseado na teoria do autocuidado de Dorothea Orem. Seminário de Ações Extensionistas. [Internet]; 2023 [consultado el 11 de junio de 2024];

- 2 (1). Disponible en:  
<http://publicacoes.unicatolicaquixada.edu.br/index.php/sae/article/view/484>
28. Solarte C, Alarcón M, Tixi J, Uvidia M, Espárrago I. Atención de Enfermería en la Prevención de Complicaciones del Pie Diabético, Según la Teoría de Dorothea Orem: Una Revisión Sistemática. *Ciencia Latina* [Internet]; 2024 [consultado el 11 de junio de 2024]; 8 (2): 1687-98. Disponible en:  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/10598>
29. Joaquim S, Barbosa S, Perrin J, Dantas G, Medeiros M, Nitschke R, Álvarez A. Aplicabilidad de la Teoría de Orem para la coproducción del cuidado de enfermería. *RSD* [Internet]. 2023 [consultado el 11 de junio de 2024]; 12 (3): e21312340585. Disponible en: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/40585>
30. Montoya P, Bello N, Neira J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina. seguro trab.* [Internet]. 2020 [consultado el 11 de junio de 2024]; 66 (261): 220-229. Disponible en:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2020000400004&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004&lng=es).
31. Guamán D, Guerrero A, Oyaque M, Lascano F. Calidad de vida y sobrecarga laboral en tiempos complejos. Análisis del personal administrativo en instituciones de educación superior. *Prospectivas UTC* [Internet]. 2023 [consultado el 11 de junio de 2024]; 6 (1): 87-96. Disponible en:  
<http://investigacion.utc.edu.ec/index.php/prospectivasutc/article/view/500>
32. González M, López M. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Rev Colomb Salud Ocup* [Internet]; 2021 [consultado el 11 de junio de 2024]; 9(1): 6418. Disponible en:  
[https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/6418](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418)

33. Trejo M, Esparza E, Zorrilla B, Valdéz G, Calderó A. Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería. *Ciencia Latina* [Internet]. 2023 [consultado el 07 de junio de 2024]; 7 (2): 5598-612. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5742>
34. Loli A, Llacho K, Navarro V, Cerón F, Pulido C. Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. *Av. psicol.* [Internet]; 2019 [consultado el 11 de junio de 2024]; 28(2): 213-28. Disponible en: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/2250>
35. Espinoza M, Quiroz M, Rivera L, Galarza R, Fierro C, Bernal R. Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. *Vive Rev. Salud* [Internet]. 2023 [consultado el 07 de junio de 2024]; 6 (16): 129-141. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2664-32432023000100129&lng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432023000100129&lng=es).
36. Frías E, Acuña J. Calidad de vida del trabajador. El caso de Latinoamérica. *Digital Publisher CEIT* [Internet]; 2020 [consultado el 11 de junio de 2024]; 5 (3): 184-190. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898175>
37. Cerda M, Fernandez A, Barja J, Ramos S, González M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Rev. cuban. med. mil.* [Internet]. 2023 [citado 07 de junio de 2024]; 52 (1): 17-29. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572023000100024&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572023000100024&lng=es).
38. Cabezas C, Brito J, La Gestión del Talento Humano para un Desempeño Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico – profesional* [Internet]; 2021 [consultado el 11 de junio de 2024]; 6 (11): 742-76. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>

39. Delgado S, Calvanapón Alva F, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev Eug Esp [Internet]; 2020 [consultado el 11 de junio de 2024]; 14 (2): 11-18. Disponible en: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2661-67422020000200011&lng=es](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011&lng=es).
40. Jiménez A, Echevarría S. Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. Horiz Enferm [Internet]; 2021 [consultado el 11 de junio de 2024]; 32 (2): 177-191. Disponible en: <http://cuadernos.info/index.php/RHE/article/view/27709/33555>
41. Fernando T, Mamani R. Un acercamiento teórico del desempeño laboral. RIVA [Internet]; 2021 [consultado el 11 de junio de 2024]; 8(1): 86-98. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/357198673\\_Un\\_acercamiento\\_teorico\\_del\\_desempeno\\_laboral](https://www.researchgate.net/publication/357198673_Un_acercamiento_teorico_del_desempeno_laboral)
42. Escobar B; Jara P. Filosofía de Patricia Benner, aplicação em treinamento de enfermagem: propostas de estratégias de aprendizagem. Educación [internet]; 2019 [consultado el 11 de junio de 2024]; 28 (54): 182-202. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201901.009>
43. Brykczynski K. Patricia Benner: Cuidado, sabiduría clínica y ética en la práctica de enfermería. Elsevier [Internet]; 2023 [consultado el 11 de junio de 2024]; 9 (1): 101-132. Disponible en: <https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=ekqGEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA101&dq=teor%C3%ADa+fenomenol%C3%B3gica+de+Benner&ots=89Uk-NsrGO&sig=qIFdD9T5axo2qqukoJ6PFMCEvCU#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20fenomenol%C3%B3gica%20de%20Benner&f=false>
44. Dantas L, Comassetto I, Costa L, Ferreira A. A fenomenologia hermenêutica de Patricia Benner em pesquisas em enfermagem no Brasil: revisão de escopo. CONJ [Internet]; 2024

- [consultado el 11 de junio de 2024]; 22 (18): 502-2. Disponible en: <http://conjecturas.org/index.php/edicoes/article/view/2156>
45. Saputri A, Nursanti I. Aplikasi Teori Patricia Benner dalam Perkembangan Kinerja Perawat. SJSTK [Internet]. 2024 [consultado el 07 de junio del 2024]; 3 (1): 93-8. Disponible en: <https://ejournal.itka.ac.id/index.php/saintekes/article/view/304>
  46. Hanco M, Carpio A, Mamani E. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Comunicación [Internet]; 2021 [consultado el 11 de junio de 2024]; 12 (3): 186-194. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
  47. Pariona R, Rivero Z, González R. Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. Revista Venezolana de Gerencia [Internet]; 2021 [consultado el 11 de junio de 2024]; 26 (93). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223020>
  48. Cabanillas A, Cacho A, Carrana R, Baique B. Gestión del capital humano para el desempeño laboral del servidor administrativo. SE [Internet]; 2021 [consultado el 11 de junio de 2024]. Disponible en: <https://savezeditorial.com/index.php/savez/article/view/52>
  49. Mendieta M, Erazo J, Narváez C. Gestión por competencias herramienta clave para el desempeño laboral del talento humano del sector hospitalario. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía [Internet]; 2020 [consultado el 11 de junio de 2024]; 5 (10): 87-312. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103>
  50. Mora J, Mariscal Z. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Revista de dilemas contemporáneos. [Internet]; 2019 [consultado el 11 de junio de 2024]; 7 (1). Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>

51. Boada N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business* [Internet]; 2019 [consultado el 11 de junio de 2024]; 3(1): 75-103. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
52. Farji A. ¿Plantear o no plantear hipótesis? Sugerencias para estudiantes, directores y revisores. *Ecol Austral* [Internet]. 2022 [consultado el 11 de junio de 2024]; 32(2): 434-43. Disponible en: [https://ojs.ecologiaaustral.com.ar/index.php/Ecologia\\_Austral/article/view/1914](https://ojs.ecologiaaustral.com.ar/index.php/Ecologia_Austral/article/view/1914)
53. Muñoz E, Solís P. Enfoque cualitativo y cuantitativo de la evaluación formativa. *Rehuso* [Internet]. 2021 [consultado el 11 de junio de 2024]; 6(3): 1–13. Disponible en: <https://doaj.org/article/f2a76053fbb84e99b927b0ab326724b0>
54. Castro J, Gómez K, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura* [Internet]. 2023 [consultado el 11 de junio de 2024]; 27(75): 140-74. Disponible en: <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/Tecnura/article/view/19171>
55. Dagnino F, Dimitriadis Y. El papel de las tecnologías de apoyo en un diseño de investigación con métodos mixtos. *Comunicar* [Internet]. 2020 [consultado el 11 de junio de 2024]; 65 (1): 53-63. Disponible en: <https://doi.org/10.3916/C65-2020-05>
56. Arredondo E, Gómez R. Investigación científica y estadística para el análisis de datos. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores* [Internet]. 2020 [consultado el 11 de junio de 2024]; 8(1):1–19. Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2411>

57. Medina I, González C. La construcción de inferencias en la comprensión lectora: una investigación correlacional. ESXXI [Internet]. 2021 [consultado el 11 de junio de 2024]; 39(1): 167-88. Disponible en: <https://revistas.um.es/educatio/article/view/451971>
58. Heinz D. Nueva guía para la investigación científica. Grupo Editor Orfila Valentini [Internet] 2021 [consultado el 11 de junio de 2024]. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books?id=6VxQEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=6VxQEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
59. Manterola C, Hernández L, Otzen L. Estudios de corte transversal. Un diseño de investigación a considerar en ciencias morfológicas. En t. J. Morfol. [Internet]. 2023 [consultado el 11 de junio de 2024]; 41(1): 146-155. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022023000100146&lng=en](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022023000100146&lng=en).
60. Reales L, Robalino E, Peñafiel C, Cárdenas H, Cantuña F. El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. RUS [Internet]. 2022 [consultado el 11 de junio de 2024]; 14 (S5): 681-691. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3338>
61. Raudales V, Andino P, Acosta V, Aguilar A, Sarmiento E. Estudio bibliométrico de la producción científica sobre calidad de vida laboral en la base de datos Scopus. Innovare [Internet]. 2023 [consultado el 11 de junio de 2024]; 12(1): 45-51. Disponible en: <https://camjol.info/index.php/INNOVARE/article/view/15958>
62. Alvizuri E. Calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del hospital María Auxiliadora, 2022. [Tesis para optar el grado académico de maestro]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98026/Alvizuri\\_GEL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98026/Alvizuri_GEL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

63. Alvarez L. Influencia del entorno de práctica de enfermería en el desempeño laboral. Sal. Cienc. Tec. [Internet]. 2022 [consultado el 11 de junio de 2024]; 2:63. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202263>
64. Peña L. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermeras (os) EsSalud Chincha, 2017. [Tesis para optar el título de segunda especialidad en enfermería]. Piura: Universidad San Pedro; 2017. Disponible en: [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/16734/Tesis\\_66850.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/16734/Tesis_66850.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los enfermeros de la red de salud Bagua, Amazonas 2024?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar cuál es relación existente entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los enfermeros.</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y el desempeño laboral en los enfermeros de la red de salud Bagua, Amazonas 2024.</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y el desempeño laboral en los enfermeros de la red de salud Bagua, Amazonas 2024.</p>	<p>V1: Calidad de vida</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: “Equilibrio familia – trabajo”</p> <p>D2: “Seguridad en el trabajo”</p> <p>D3: “Motivación para trabajar</p> <p>D4: “Apoyo instrumental”</p>	<p>Método: Hipotético – Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación. Aplicada</p> <p>Diseño: observacional, descriptivo transversal, Correlacional.</p>
<p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral según dimensión equilibrio familia – trabajo y el desempeño laboral en los enfermeros?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral según dimensión seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en los enfermeros?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral según dimensión</p>	<p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p>1. Establecer la relación entre la calidad de vida laboral según dimensión equilibrio familia – trabajo y el desempeño laboral en los enfermeros.</p> <p>2. Establecer la relación entre la calidad de vida laboral según dimensión seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en los enfermeros.</p> <p>3. Establecer la relación entre la calidad de vida laboral según dimensión motivación para trabajar y el desempeño laboral en los enfermeros.</p> <p>4. Establecer la relación entre la calidad de vida laboral según</p>	<p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p>HE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según dimensión equilibrio familia – trabajo y el desempeño laboral en los enfermeros.</p> <p>HE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según dimensión seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en los enfermeros.</p> <p>HE3: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según dimensión motivación para</p>	<p>V2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: “Relaciones interpersonales”</p> <p>D2: “Experiencia”</p>	<p>Población y muestra: La muestra será de 98 profesionales de enfermería</p> <p>Muestreo no probabilístico por conveniencia.</p> <p>Instrumentos: La variable: “calidad de vida laboral”, se medirá mediante el Cuestionario</p> <p>Para medir la variable: “desempeño laboral”, será el cuestionario</p>

<p>motivación para trabajar y el desempeño laboral en los enfermeros?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral según dimensión apoyo instrumental y el desempeño laboral en los enfermeros?</p>	<p>dimensión apoyo instrumental y el desempeño laboral en los enfermeros.</p>	<p>trabajar y el desempeño laboral en los enfermeros.</p> <p>HE4: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según dimensión apoyo instrumental y el desempeño laboral en los enfermeros.</p>	<p>D3: "Satisfacción" laboral</p>	<p>Técnica: será la encuesta para ambas variables</p>
--	---	--	-----------------------------------	---

## **Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos**

### **Cuestionario de calidad de vida laboral**

#### **INTRODUCCIÓN:**

Estimado Licenciado (a) en Enfermería, reciba un cordial saludo del Lic. Enf. Wilmer Jesús Hoyos Quiroz, quién se encuentra realizando una investigación denominada “Calidad de vida y desempeño laborales en los enfermeros de la Red Integrada de Salud Bagua, Amazonas 2024”. Motivo por el cual, se le invita a participar de dicha investigación, respondiendo el presente cuestionario que pretender recoger información relevante acerca de la calidad de vida laboral de los enfermeros. El cuestionario es totalmente anónimo. Se le pide que pueda responder con la mayor veracidad posible a fin de obtener datos reales del estudio.

#### **INSTRUCCIONES:**

Registre la información que considere pertinente según los ítems que se presentan a continuación. No olvide de responder a todos los ítems.

**1. Código:** \_\_\_\_\_

**2. Edad:** \_\_\_\_\_

**3. Sexo:** (1) Masculino          (2) Femenino

**4. Grupo Ocupacional:** (1) Administrativo (2) Asistencial

**5. Condición labora:** (1) Contratado          (2) Nombrado

**6. Tiempo trabajando en la institución:**

(1) Menor a 2 años    (2) De 2 a 4 años          (3) 5 a 9 años    (4) 10 años a más

**A continuación, se le presenta una serie de situaciones. Cada una de ella tiene 6 opciones de respuesta:**

**N** (Nunca)    **CN** (Casi nunca)    **AV** (A veces)    **CS** (Casi siempre)    **S** (Siempre)

<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>DIMENSIÓN 1: EQUILIBRIO FAMILIA-TRABAJO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Dispone usted del respaldo familiar necesario para llevar a cabo sus trabajos laborales?					
2	¿Su familia valora el trabajo que usted desempeña?					
3	¿Promueven las funciones de enfermería la colaboración en equipo?					
4	¿Recibe usted retroalimentación por parte de sus superiores y colegas con el fin de colaborar de manera efectiva en equipo?					
5	¿Observa usted compromiso por parte de los directivos en su entorno laboral?					
6	¿Fomenta su superior un entorno laboral propicio para la colaboración entre los colegas?					
7	¿El superior jerárquico de usted proporciona un trato respetuoso?					
8	Durante su jornada laboral, ¿considera que recibe un trato digno por parte de los pacientes?					
9	¿Cumple usted diligentemente con los horarios o turnos programados?					
10	¿En su lugar de trabajo, hay un ambiente laboral favorable?					
<b>DIMENSIÓN 2: SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	¿Cuenta con los suministros biomédicos apropiados para llevar a cabo su trabajo de forma segura y sin riesgos?					
12	¿Opina usted que todos los materiales biomédicos se encuentran en óptimas condiciones de conservación?					
13	¿Experimenta fatiga muscular al finalizar su jornada laboral debido a la ausencia de condiciones ergonómicas adecuadas?					
14	¿Cuenta con sistemas de climatización en su entorno					

	laboral que le permitan desempeñar sus tareas de manera cómoda?					
15	¿Dispone usted de los espacios físicos y del tiempo necesario para descansar de manera adecuada durante su jornada laboral?					
16	¿Está usted consciente de si la ventilación y la aireación en su entorno laboral son apropiadas?					
17	¿Opina usted que se están cumpliendo las normas de seguridad en el ámbito laboral para prevenir accidentes?					
18	¿Considera usted que la estabilidad en el empleo contribuye a aumentar su confianza al momento de llevar a cabo sus responsabilidades laborales?					
19	¿Cuenta con los materiales de bioseguridad necesarios para garantizar su protección personal?					
20	¿Recibe controles médicos periódicos como parte de su programa de salud laboral?					
21	¿Considera usted que la salud pública es una preocupación importante para los trabajadores?					
22	¿Cree usted que la estabilidad laboral tiene un impacto en la motivación de los enfermeros?					
<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN PARA TRABAJAR</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	¿Opina usted que la comunicación que emplea con sus colegas en el ámbito laboral es asertiva?					
24	¿Considera usted que la comunicación que establece con sus pacientes es eficaz?					
25	¿Considera usted que dispone de la libertad necesaria para expresar sus opiniones, ideas y puntos de vista al dialogar con sus superiores?					
26	¿Considera usted relevante la capacidad de expresar sus opiniones de manera libre con sus colegas en el ámbito laboral?					
27	¿Ha sido usted galardonado con premios o reconocimientos por parte de sus superiores?					

28	¿Cree usted que sus superiores le brindan estímulos a través de incentivos económicos o compensaciones de horarios?					
29	¿Considera usted que el reconocimiento y el incentivo laboral son factores que motivan a los trabajadores a trabajar con mayor compromiso?					
30	¿Considera usted que está alineado con los objetivos estratégicos de la institución?					
<b>DIMENSIÓN 4: APOYO INSTRUMENTAL O MATERIAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31	¿Recibe usted apoyo nutricional en su lugar de trabajo?					
32	¿Cuenta con áreas designadas para el descanso físico durante su jornada laboral?					
33	¿Ha conseguido encontrar un equilibrio satisfactorio entre su vida laboral y personal?					
34	¿El seguro de salud proporciona una cobertura inmediata en caso de contraer una enfermedad contagiosa mientras se encuentra en el servicio médico?					

## Cuestionario para medir el desempeño laboral

### INTRODUCCIÓN:

Estimado Licenciado (a) en Enfermería, reciba un cordial saludo del Lic. Enf. Wilmer Jesús Hoyos Quiroz, quién se encuentra realizando una investigación denominada “Calidad de vida y desempeño laboral en los enfermeros de la Red Integrada de Salud Bagua, Amazonas 2024”. Motivo por el cual, se le invita a participar de dicha investigación, respondiendo el presente cuestionario que pretender recoger información relevante acerca del desempeño laboral de los enfermeros (as). El cuestionario es totalmente anónimo. Se le pide que pueda responder con la mayor veracidad posible a fin de obtener datos reales del estudio.

### INSTRUCCIONES:

Registre la información que considere pertinente según los ítems que se presentan a continuación. No olvide de responder a todos los ítems.

**1. Código:** \_\_\_\_\_

**2. Edad:** \_\_\_\_\_

**3. Sexo:** (1) Masculino      (2) Femenino

**4. Grupo Ocupacional:** (1) Administrativo (2) Asistencial

**5. Condición labora:** (1) Contratado      (2) Nombrado

**6. Tiempo trabajando en la institución:**

(1) Menor a 2 años      (2) De 2 a 4 años      (3) 5 a 9 años      (4) 10 años a más

**A continuación, se le presenta una serie de situaciones. Cada una de ella tiene 6 opciones de respuesta:**

**1** (Nunca)      **2** (Casi nunca)      **3** (A veces)      **4** (Casi siempre)      **5** (Siempre)

N°	Items	N	CN	AV	CS	S
<b>Relaciones interpersonales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Durante su trabajo, implementa los principios y valores?					
2	¿Considera la equidad dentro de su equipo profesional?					
3	¿Es respetuoso en sus interacciones con el equipo de salud?					
4	¿El entorno laboral se caracteriza por ser acogedor?					
5	¿Es usted capaz de establecer vínculos fácilmente con los pacientes?					
<b>Experiencia</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	¿Es crucial que los profesionales de la salud se mantengan actualizados?					
7	¿Valora los grados o títulos como relevantes para el desempeño profesional?					
8	¿Se debe evaluar la competencia profesional por la experiencia acumulada?					
9	¿Considera que la capacidad y la experiencia son determinantes para realizar un trabajo eficaz?					
10	¿Cree que recibe suficientes oportunidades de capacitación por parte de su institución?					
11	¿Es necesario que las enfermeras se capaciten de manera periódica?					
12	¿Se considera apto para asumir roles de liderazgo?					
13	¿Se ve capaz de desempeñar funciones administrativas?					
14	¿Valora la autonomía en la toma de decisiones como importante?					
15	¿Confía en su habilidad para ofrecer soluciones rápidas a problemas?					
16	¿Tiene un enfoque analítico y reflexivo al tomar decisiones?					
<b>Satisfacción laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	¿Es capaz de ajustarse rápidamente a los turnos o guardias asignadas?					
18	¿Se ha adaptado con rapidez a los horarios de trabajo en su entorno laboral?					
19	¿Considera viable trabajar en dos instituciones de salud durante su tiempo libre?					
20	¿Se siente en condiciones de continuar trabajando después de un doble turno?					

### **Anexo 3: Consentimiento informado**

Este documento proporciona toda la información necesaria para que usted decida si desea participar en el estudio de investigación titulado "Calidad de Vida y Desempeño Laboral en Enfermeros de la Red Integrada de Salud Bagua, Amazonas". Es esencial que comprenda el propósito de este estudio. Si tiene alguna pregunta, puede contactar al investigador principal utilizando los datos de contacto proporcionados, y sus inquietudes serán atendidas.

La Universidad Privada Norbert Wiener es la institución responsable de este estudio, que es dirigido por el Licenciado en Enfermería Wilmer Jesús Hoyos Quiroz. El propósito del estudio es “determinar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral en los enfermeros de la Red Integrada de Salud Bagua, Amazonas”.

Los participantes de este estudio serán profesionales de enfermería de la red de salud mencionada. Su participación en el estudio es completamente voluntaria y, aunque no se ofrecerán beneficios directos ni remuneración, su colaboración es valiosa para el avance del conocimiento en este campo. No se identifican inconvenientes ni riesgos asociados a la participación en este estudio. Además, no habrá ningún costo asociado a su participación.

La confidencialidad de los datos personales de los participantes está garantizada. En caso de tener cualquier pregunta o necesitar más información, puede contactar directamente al investigador principal a través del número de celular 968419275 o del correo electrónico [jesushq2313@gmail.com](mailto:jesushq2313@gmail.com).

#### Declaración de Consentimiento

Yo, \_\_\_\_\_,  
con DNI N° \_\_\_\_\_, declaro haber leído y comprendido la información proporcionada en este documento. Además, entiendo el propósito del proyecto de investigación y soy consciente de la confidencialidad de mi identidad. Por lo tanto, doy mi consentimiento para participar en este estudio de investigación.

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

## ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 6% 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	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	1%
2	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Internet	<1%
3	<b>wiener on 2024-02-22</b> Submitted works	<1%
4	<b>wiener on 2024-03-31</b> Submitted works	<1%
5	<b>wiener on 2023-10-02</b> Submitted works	<1%
6	<b>Universidad Nacional de Tumbes on 2024-04-30</b> Submitted works	<1%
7	<b>Universidad Católica de Santa María on 2024-04-09</b> Submitted works	<1%
8	<b>Universidad Wiener on 2024-02-25</b> Submitted works	<1%