



**Universidad
Norbert Wiener**

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

**“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
FRENTE A LA ATENCIÓN DE PACIENTES COVID-19 EN EL
SERVICIO GENERAL DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL
NACIONAL DE LIMA, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

AUTORA:

**CHILÓN PLÁCIDO, VERÓNICA MARIBEL
CODIGO ORCID: 0000-0002-5190-2616**

ASESORA:

**MG. CÁRDENAS DE FERNANDEZ MARÍA HILDA
CODIGO ORCID: 0000-0002-7160-7585**

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El estudio está dedicado al Señor Todopoderoso por ser la luz divina que ilumina mi valiosa formación de especialista en enfermería en emergencias y desastres

Agradecimiento

Mi mayor agradecimiento a mis adorados padres, así como a mis familiares, como también a mis colegas por su apoyo en la realización y culminación del estudio.

ASESORA:
MG. CÁRDENAS DE FERNANDEZ MARÍA HILDA
CODIGO ORCID: 0000-0002-7160-7585

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

SECRETARIO : Dr. Arevalo Marcos Rodolfo Amado

VOCAL : Mg. Fuentes Siles Maria Angelica

Índice

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	6

2.	MARCO TEÓRICO	7
2.1.	Antecedentes	7
2.2.	Bases teóricas	10
2.3.	Formulación de hipótesis	16
	2.3.1. Hipótesis general	16
	2.3.2. Hipótesis específicas	16
3.	METODOLOGÍA	17
3.1.	Método de la investigación	17
3.2.	Enfoque de la investigación	17
3.3.	Tipo de investigación	17
3.4.	Diseño de la investigación	18
3.5.	Población, muestra y muestreo	18
3.6.	Variables y operacionalización	18
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
	3.7.1. Técnica	19
	3.7.2. Descripción de instrumentos	19
	3.7.3. Validación	22
	3.7.4. Confiabilidad	22
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	22
3.9.	Aspectos éticos	22
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	24
4.1.	Cronograma de actividades	24
4.2.	Presupuesto	25
5.	REFERENCIAS	26
	ANEXOS	33

Resumen

Introducción: La calidad de vida profesional y el desempeño laboral de enfermería involucradas en la respuesta a la pandemia del COVID-19 se convierte en un mediador parcial que pueden servir como una consideración en la comprensión de la administración hospitalaria que fomenta un entorno de trabajo saludable enmarcados en que genere una satisfacción laboral y por ende, finalmente generará un mejor desempeño de la enfermera.

Objetivo: Determinar la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19 en el Servicio general de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima – 2022. **Métodos:** El estudio será hipotético-deductivo, cuantitativo, correlacional y no experimental. La población y muestra conformada por 50 profesionales de enfermería, siendo el muestreo no probabilístico por conveniencia. Para el procesamiento y análisis de los datos de la encuesta, primero se ordenará la información recolectada, luego se llevará a cabo la codificación, una vez recolectados los datos se organizará los datos de acuerdo a sus variables de estudio, los datos se procesaran utilizando el programa Microsoft Excel 2019 y el software estadístico SPSS versión 26.0 para generar tablas y/o gráficos por dimensiones e indicadores de las variables del estudio; asimismo, se usará para determinar la relación entre variables mediante la Prueba de Correlación de Spearman (Rho).

Palabras claves: “Calidad de vida profesional”, “desempeño laboral”, “pacientes”, “COVID-19”

Abstract

Introduction: Nursing professional quality of life and job performance involved in the response to the COVID-19 pandemic becomes a partial mediator that can serve as a consideration in understanding hospital management that fosters a healthy work environment. framed in that it generates job satisfaction and therefore, it will finally generate a better performance of the nurse. **Objective:** To determine the relationship between quality of professional life and job performance in the care of COVID-19 patients in the Emergency Service of a National Hospital in Lima - 2022. **Methods:** The study will be hypothetical-deductive, quantitative, correlational and not experimental. The population and sample made up of 50 nursing professionals, with non-probabilistic convenience sampling. For the processing and analysis of the survey data, first the collected information will be ordered, then the coding will be carried out, once the data has been collected, the data will be organized according to its study variables, the data will be processed using the Microsoft Excel 2019 program and SPSS version 26.0 statistical software to generate tables and/or graphs by dimensions and indicators of the study variables; Likewise, it will be used to determine the relationship between variables through the Spearman Correlation Test (Rho).

Key words: "Quality of professional life", "job performance", "patients", "COVID-19"

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La pandemia del Covid-19 ha causado 224'876,019 contagiados y 4'639,260 muertes en el mundo, afectando a toda la población sin distinción de edad, raza, género y economía, sobretodo a los más vulnerables como los adultos mayores y con comorbilidades asociadas; asimismo, las enfermeras son el mayor recurso humano del sistema de salud en primera línea de lucha contra las enfermedades infecciosas y el Covid-19, tienen una relación cercana con los pacientes, son las primeras en estar expuestos y su salud física y mental está en peligro conllevando a que su calidad de vida profesional y desempeño laboral se vea disminuido (1).

En América Latina, el 80% de profesionales del sistema de salud son las enfermeras, se ha informado que la alta carga de trabajo es la principal fuente de estrés y puede tener un impacto negativo en el comportamiento, desempeño laboral y calidad de vida profesional; por ende, son la comunidad más grande de profesionales en la primera línea de la prestación de servicios asistenciales, han duplicado aún más la importancia de sus puestos como proveedores de atención de la salud; a pesar del papel vital de las enfermeras hasta ahora se han descuidado sus propias necesidades personales y de su calidad de vida profesional (2).

En el Perú, el contexto de la pandemia ha generado cambios importantes en los profesionales de la salud en el ámbito hospitalario, especialmente en los enfermeros que se encuentran frente a situaciones estresantes que repercuten en el grado de satisfacción laboral, así como en su calidad vida profesional tanto, física, psicológica, social y del entorno, el cual le conllevará a que desempeño laboral sea lo más propicio para lograr cuidados de enfermería de calidad, frente a la pandemia del COVID-19 a pesar de las falencias, escasa dotación de personal, escaso equipo de protección personal, herramientas o materiales para lidiar (3).

La calidad de vida profesional es una percepción individual de su posición en la vida, de la cultura, sistema de valores, expectativas, estándares y aspectos de su vida laboral, incluidas recompensas, incentivos monetarios, beneficios ocupacionales, seguridad laboral, oportunidades de promoción, toma de decisiones, relaciones con sus compañeros de trabajo; pueden influir directamente en su desempeño laboral reduciendo su capacidad resolutive; por ello, más de la mitad de enfermeras presentan su calidad de vida de moderados a bajos, debido a las condiciones laborales, salarios, y de gestión del lugar de trabajo, entre otros (4).

El desempeño laboral de los enfermeros de primera línea es crucial en el manejo de la pandemia del COVID-19; por ende, es fundamental identificar el efecto de la capacitación, compromiso y motivación laboral; ya que su calidad de vida se vio disminuida ocasionando que la tensión de lidiar con una pandemia puede provocar problemas como la depresión, ansiedad y el abuso de sustancias, sino también los enfermeros sobrecargados y exhaustos cometen más errores médicos, tienen menos empatía y compasión por los pacientes (5).

Las enfermeras enfrentan el potencial de angustia no solo física sino psicológica, ocurre al no brindar atención compasiva a los pacientes, contribuye al agotamiento y fatiga; además, la reutilización de EPP, otros factores como afluencia de pacientes de alta agudeza, falta de presencia de la familia y censos de pacientes aumenta la angustia moral; por lo tanto, la calidad de vida profesional relacionados con el desempeño laboral frente a la atención de pacientes de COVID-19 crea un impacto físico, psicológico y social en su lucha ardua (6).

Asimismo, tener contacto directo con pacientes de COVID-19, siendo susceptibles a la transmisión, los que están obligados a cumplir estrictos estándares de protocolo de salud, uno de los cuales es el uso de equipo de protección personal completo; las horas de trabajo, incluso durante el brote de esta pandemia, fueron muy ocupadas, que resultó en una situación en la que las enfermeras no volvieron a casa y pasaron la noche en el hospital, como resultado un entorno laboral y un desempeño laboral deficiente, mermando así su calidad de vida (7).

El desempeño laboral también se ve agravado por un aumento de pacientes, las enfermeras estaban abrumadas y varios hospitales agregaron habitaciones y desviaron a sus pacientes que no presentaban síntomas agregó salas o ambientes y camas para pacientes con COVID-19; la provisión de un sistema de recompensas y el apoyo de los gerentes afecta actualmente a los empleados; teniendo cinco dimensiones, a saber, entorno laboral, estrés laboral, desarrollo profesional, compensación y recompensas, que son las dimensiones de la calidad de vida profesional es baja, tendrá un impacto en su desempeño laboral; básicamente, es una respuesta evaluativa relacionada con el estado emocional del enfermero hacia su trabajo se ve perjudicado debido a que su labor asistencial tuvo baja en su calidad (8).

Sin embargo, la calidad de vida profesional afecta el comportamiento de enfermería; es decir, el desempeño de la enfermera también está influenciado por percepciones, roles, actitudes, sistema de recompensa, desarrollo profesional y pago justo (salario percibido), que también forman parte de la calidad de vida profesional, afectan directamente el desempeño laboral de las enfermeras; ya que la compensación justa se da sobre la base del trabajo que se ha realizado; además, los resultados positivos de la calidad de vida profesional reducirán las ausencias que afectarán el desempeño laboral de las enfermeras, de modo que influya o tenga un efecto positivo significativo en el desempeño laboral de las enfermeras (9).

Durante la pandemia de COVID-19, el efecto de la calidad de vida profesional en el desempeño de enfermería como una variable mediadora, involucradas en la respuesta a la pandemia y las enfermeras son trabajadores de salud que más a menudo tratan directamente con los pacientes; por ende, se pretende que el estudio mide la calidad de vida profesional y el desempeño de enfermería, se convierte en un mediador parcial que pueden servir como una consideración o aumentar la comprensión de administración del hospital o de enfermería de que fomentar una calidad de vida profesional de enfermería afecte en su satisfacción laboral y por ende, finalmente generará un mejor desempeño de la enfermera (10).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19 en el Servicio general de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre calidad de vida profesional en la dimensión carga laboral y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19?

¿Cuál es la relación entre calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19?

¿Cuál es la relación entre calidad de vida profesional en la dimensión motivación interna y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19 en el Servicio general de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima – 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre calidad de vida profesional en la dimensión carga laboral y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19.

Identificar la relación entre calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19.

Identificar la relación entre calidad de vida profesional en la dimensión motivación interna y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El estudio aportará nuevos conocimientos científicos de la calidad de vida profesional en cuanto a la carga laboral, apoyo directivo y motivación interna, y el desempeño laboral según actitudes, habilidades cognitivas y trato, frente a la atención de pacientes COVID-19, que son cualidades directamente relacionadas con los enfermeros, sensación de bienestar en el trabajo percibida de forma colectiva e individual que engloba el ambiente, cultura organizacional, interés por el trabajo, condiciones laborales, desempeño laboral, grado de autonomía, responsabilidad, igualdad, reconocimiento y valoración del trabajo realizado.

1.4.2. Metodológica

El estudio servirá de base para futuros trabajos de investigación similares sobre la calidad de vida profesional y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19; según su situación problemática, base teórica, metodología e instrumentos validados.

1.4.3. Práctica

El estudio servirá para la toma de conciencia de la calidad de vida profesional el cual redundará en el desempeño laboral eficiente, siendo indispensable la mejora de las condiciones laborales para lograr la mejor atención al paciente del servicio de emergencia durante la pandemia de COVID-19, también es primordial para elevar la motivación en el trabajo y evitar el absentismo; es decir, la calidad de vida profesional de enfermería influye su desempeño laboral; garantizando al mismo tiempo la seguridad y la calidad de la atención brindada a los pacientes y la salud del profesional de enfermería contra el SARS-COV-2.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El presente estudio tendrá una duración de tiempo estipulado transversalmente que se llevará a cabo durante el mes de setiembre hasta el mes de diciembre del 2022.

1.5.2. Espacial

El proyecto de investigación se desarrollará en distrito de Lima, provincia de Lima, departamento de Lima en el Servicio general de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

80 profesionales de enfermería.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Shaqra (11), en el 2020, en Arabia Saudita; en su investigación tuvieron como objetivo *“Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de enfermería en el Hospital Público de Dawadami”*. Realizó un estudio de investigación con enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, aplicó dos instrumentos, uno para medir la calidad de vida profesional y otro para medir el desempeño laboral, teniendo una muestra de 100 enfermeros. Los resultados de la investigación fueron que mostró un impacto moral por las dimensiones de la calidad de vida laboral 58% y en el nivel de desempeño laboral del personal 76%. Las conclusiones fueron que existe una relación entre la calidad de vida laboral y desempeño del personal.

Diana, et al (12), en el 2020, en Indonesia; en su investigación tuvieron como objetivo *“Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de las enfermeras durante la pandemia de COVID-19”*. Realizó un estudio de investigación con enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, aplicó dos instrumentos, uno para medir la calidad de vida profesional y otro para medir el desempeño laboral, teniendo una muestra de 50 enfermeros. Los resultados de la investigación fueron que la calidad de vida profesional del profesional de enfermería es media 68% y el desempeño laboral de las enfermeras durante la pandemia del COVID-19 es eficiente 85%. Las conclusiones finales del presente estudio fueron que existe una relación

significativa entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral de las enfermeras.

López, et al (13), en el 2021, en México; en su investigación tuvieron como objetivo *“Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermeros del instituto mexicano del seguro social del estado de Chiapas”*. Realizó un estudio de investigación con enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, aplicó dos instrumentos, uno para medir la calidad de vida profesional y otro para medir el desempeño laboral, teniendo una muestra de 445 enfermeros. Los resultados del presente estudio fueron que la calidad de vida profesional de los enfermeros 64.9% y el nivel de desempeño laboral de los enfermeros 75.2%. Las conclusiones de la investigación fueron que existe influencia lineal positiva y significativa entre las variables de estudio calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermeros del IMSS.

Antecedentes Nacionales

Sosa (14), en el 2021, en Lima: Perú; en su investigación tuvieron como objetivo *“Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral del profesional asistencial de enfermería del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho”*. Realizó un estudio de investigación con enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, aplicó dos instrumentos, uno para medir la calidad de vida profesional y otro para medir el desempeño laboral, teniendo una muestra de 41 enfermeros. Los resultados o hallazgos encontrados en el presente estudio fueron que la calidad de vida profesional del enfermero asistencial es regular 65% y el desempeño laboral de los enfermeros es bueno 80%. Las conclusiones de la investigación fueron que según la prueba de Spearman existe relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral, con un $Rho= 0.592$ y $p=0.012$.

Heredia (15), en el 2020, en Lima: Perú; en su investigación tuvieron como objetivo “*Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el personal asistencial de enfermería de un Centro de Salud del distrito de San Martín de Porres*”. Realizó un estudio de investigación con enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, aplicó dos instrumentos, uno para medir la calidad de vida profesional y otro para medir el desempeño laboral, teniendo una muestra de 93 enfermeros. Los resultados o hallazgos del presente estudio fueron que la calidad de vida profesional de los enfermeros es media 58%; asimismo, el desempeño laboral de los licenciados enfermeros es eficiente 75%. Las conclusiones finales de la investigación fueron que según la prueba de correlación estadística de Spearman existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral asistencial de enfermería de un Centro de Salud del distrito de San Martín de Porres, con un $Rho = 0.517$ y $p = 0.036$.

Travezaño (16), en el 2020, en Lima: Perú; en su investigación tuvieron como objetivo “*Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María*”. Realizó un estudio de investigación con enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, aplicó dos instrumentos, uno para medir la calidad de vida profesional y otro para medir el desempeño laboral, teniendo una muestra de 35 enfermeros. Los resultados o hallazgos de la investigación fueron que la variable calidad de vida profesional de enfermería es alta 48.6%, medio 48.6% y bajo 2.9%; asimismo, el desempeño laboral de los enfermeros es medio 77.1%, bajo 17.1% y alto 5.7%. Las conclusiones finales del presente estudio fueron que existe una relación significativa entre las variables de estudio calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un centro municipal, siendo una correlación positiva media con un estadístico de Rho de 0.589 y p-valor de 0.000.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Calidad de vida profesional

La calidad de vida es el grado en que una persona está sana y es capaz de disfrutar de los acontecimientos de la vida, puede referirse tanto a la experiencia que un individuo tiene de su propia vida como a las condiciones de vida en las que se encuentran; por tanto, puede definirla en términos de capacidades; una persona discapacitada puede reportar una alta calidad de vida, mientras que una persona sana que perdió recientemente un trabajo puede reportar una baja calidad de vida, dentro del cuidado de la salud, la calidad de vida se considera multidimensional, que abarca el bienestar emocional, físico, material y social (17).

La calidad de vida laboral es un proceso que permite a sus miembros en todos los niveles participar activa y eficientemente; es decir, que está basado en valores, que tiene como objetivo cumplir los dos objetivos de una mayor eficacia de la organización y una mejor calidad de vida en el trabajo para los empleados; asimismo, la calidad de vida laboral aborda los sentimientos de una persona sobre las dimensiones del trabajo, incluidas las recompensas y beneficios económicos, la seguridad, las condiciones laborales, las relaciones organizativas e interpersonales y su significado intrínseco en la vida de una persona (18).

La calidad de vida profesional es el grado de satisfacer necesidades personales a través de sus experiencias, como brindar amplias oportunidades que participen directamente en la resolución de problemas y toma de decisiones, en sus áreas relacionadas con el trabajo, es una condición necesaria para una mayor libertad en el trabajo y conduce al autodesarrollo, autocontrol o autonomía; asimismo, es un proceso mediante el cual una organización intenta liberar el potencial creativo profesional involucrándolo en las decisiones que afectan su vida laboral, lo que conducirá en última instancia a una mejor calidad de vida profesional (19).

Dimensión 1: Carga laboral. Es la dinámica de la situación que enfrentan los enfermeros durante la pandemia de COVID-19; un conjunto de componentes dinámicos del proceso y entorno de trabajo, que surgen de diferentes fuentes, que pueden ser internas o externas; es decir, incluyen aspectos físicos, como radiación y variaciones de temperatura o presión atmosférica; aspectos químicos como la manipulación de ácidos, disolventes o fármacos; variables biológicas como virus y bacterias; y aspectos mecánicos, presentes en situaciones de riesgo de accidentes; por otro lado, incluyen aspectos ergonómicos como mala postura, sobreesfuerzo o carga excesiva de peso; y psicológicas como exceso de horas de trabajo, demandas constantes de atención o problemas en relaciones interpersonales (20).

Dimensión 2: Apoyo directivo. Los directivos están tratando de sortear esta crisis con pérdidas mínimas, deben asegurarse que los pacientes reciban atención de enfermería excelente mientras actúan como un vínculo entre ellos y la alta dirección del hospital; se dan cuenta de que asumen responsabilidades para las que no están adecuadamente preparados, como lidiar con pautas que cambian rápidamente y enfrentar un “daño moral” por tomar decisiones difíciles; pero están luchando para garantizar que los pacientes reciban la mejor atención posible en lugar de ceder al miedo y la inseguridad; asimismo, los directivos deben tomar decisiones difíciles, en consecuencia luchar contra la pandemia de COVID-19 (21).

Dimensión 3: Motivación interna. Los enfermeros mientras atienden a los pacientes COVID-19, si bien experimentaron un riesgo personal significativo y una carga emocional, a la vez mostraron una fuerte dedicación a continuar cuidando a los pacientes enfermos y portadores, no se arrepintieron de trabajar, pero buscaron un clima de apoyo de necesidades y preocupaciones; dado que la pandemia de COVID-19 puede durar años, y que una ola adicional y quizás incluso más grave del brote puede estar por venir, especialmente en países que han regresado a algún tipo de rutina, es allí donde los directivos de salud y los enfermeros deben abordar su labor motivados para una lucha más exitosa frente a la pandemia (22).

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño es un tema abierto a una amplia variabilidad, palabra algo imprecisa cuando funciona como marcador de posición en la investigación, como una entidad subjetiva de carácter no aleatorio; mientras que se rige por su relevancia para un entorno particular, y opera desde un objetivo particular, en virtud de un conjunto de características elegidas; tiene elementos tanto estáticos como dinámicos; es posible caracterizar a través de informe o aleatorio, formalizado o sistemático y deformado o demasiado burocrático; por ello, es un proceso continuo del rendimiento en el cual incluye aclarar las expectativas, establecer objetivos, identificar metas, brindar retroalimentación y revisar los resultados (23).

El desempeño laboral es la concepción de un rol, hay dos tipos de desempeños contextuales y de tareas; de la tarea depende de la capacidad cognitiva, mientras que el contextual depende de la personalidad. El desempeño de las tareas se relaciona con los roles de comportamiento que reconocen en descripciones de puestos y sistemas de remuneración. Están directamente relacionados con el desempeño organizacional, mientras que los desempeños contextuales se basan en valores y agregan roles de comportamiento adicionales que no son reconocidos en las descripciones de puestos y cubiertos por compensación (24).

El desempeño enfermero consiste en asumir la responsabilidad y alienta a elevar los estándares profesionales, en construir una cultura positiva, así como respetuosa en la salud; es decir, se basa en iniciativas existentes, implementando de manera progresiva, con algunos elementos ya establecidos o solo requieren un ajuste fino, y otros implican una planificación, consulta y desarrollo importantes; asimismo, los cambios importantes se relacionan con el desempeño a través de un estándar de registro del rendimiento laboral revisado y controles de salud para profesionales de salud que acaban su carrera, para respaldar la práctica segura durante su desarrollo profesional, apoyo, colaboración y garantía de prácticas seguras (25).

Dimensión 1: Actitud. Las actitudes enfermeros como proveedores de primera línea, que están en estrecha interacción con los pacientes COVID-19, son una parte fundamental de la cadena de transmisión/atención de la enfermedad, cuanto más se sepa sobre los riesgos, cómo adquirir conocimientos, prácticas de prevención, sus actitudes frente a la pandemia, pueden manejar de manera positiva la lucha para enfrentarlo y dar solución eficaz; además, logrará responder o estar predispuesto para la planificación de la atención a fin de garantizar la máxima función del sistema de salud, mediante una difusión eficaz de información precisa y oportuna, para la mejora del bienestar de enfermería en los servicios de salud aplicando estrategias fundamentales para maximizar la salud de los enfermeros en crisis futuras (26).

Dimensión 2: Habilidades cognitivas. Basadas en el cerebro que necesitamos para realizar cualquier tarea, desde la más simple hasta la más compleja; el razonamiento clínico y la toma de decisiones permiten a las enfermeras analizar información relevante para la atención del paciente; ante las situaciones clínicas cambiantes de los pacientes se involucra en un proceso cognitivo recursivo que utiliza habilidades cognitivas inductivas y deductivas; asimismo, durante la pandemia del COVID-19 aplicará sus habilidades o destrezas en el proceso de cómo las enfermeras interactúan con pacientes y proveedores de atención médica en la conducción de la toma de decisiones clínicas y atención de los pacientes (27).

Dimensión 3: Trato. Los enfermeros usan un enfoque holístico al tratar al paciente, lo que significa no solo brindarles apoyo físico, sino también psicológico y mental; es decir, se involucran personalmente con cada paciente, independientemente de su nivel de energía, manifestando un trato amable, cortés, sutil y cordialmente; para manifestar una estrecha relación de confianza y comunicación terapéutica afectados con la infección del COVID-19, haciendo frente su labor con esmero, vocación de servicio hacia la humanidad, con una mística humanista que logre una lucha para prevenir o mitigar los contagios, inclusive salvar muchas vidas con su rol educativo, preventivo, asistencial, intensivo y resolutivo (28).

2.2.3. Rol del enfermero frente a la atención de pacientes COVID-19

El rol de los enfermeros en una pandemia comienza incluso antes de que una enfermedad tenga la oportunidad de causar una devastación generalizada, deben cumplir con su deber de servir a las personas vulnerables y necesitadas, como enfermeros son el personal líder más grande dentro de la sociedad, para brindar atención durante las crisis de la salud; están desempeñando papeles muy importantes, cuando se trata de pacientes con COVID-19 quienes realizan cribados, implementan triaje, brindan atención a pacientes, se comunican con los cuidadores, brindan educación para la salud en prevención del coronavirus y manejo de las condiciones leves, graves o críticas como son profesionales de primera línea (29).

Los enfermeros son importantes en el manejo de una crisis de salud porque son un vínculo vital entre el paciente y resto del equipo de atención médica, a través de la evaluación y pensamiento crítico, pueden notar cambios que podrían indicar que están descompensando; es decir, transmiten los hallazgos de su evaluación a los proveedores, pueden determinar si es necesario llamar a terapia respiratoria, pueden evaluar la respuesta del paciente a los tratamientos médicos y educar a los pacientes; además, mitigar la propagación de enfermedades infecciosas para lograr reducir las muertes de pacientes y ralentizar la propagación de COVID-19 para manejar el número de pacientes se produce el aumento (30).

Dado que las enfermeras constituyen el componente más grande de la fuerza laboral, en caso de que ocurra un desastre, es inevitable que las enfermeras estén cuidando a esas víctimas y pacientes; es importante que estén capacitados y tengan el conocimiento y habilidades para responder, ya sea que estén atendiendo a alguien en la primera línea del desastre o en un hospital; es importante comprender las creencias que subyacen a la intención de cuidar de las enfermeras desde luego pueda actualizar las estrategias de intervención para fomentar una conducta de intención de cuidado holístico, humano e integral (31).

2.2.4. Teoría de enfermería de principiante a experto

Patricia Benner desarrolló un concepto conocido como "De principiante a experto"; explica que las enfermeras desarrollan habilidades y comprensión del cuidado del paciente a lo largo del tiempo a partir de una combinación de una sólida base educativa y experiencias; es decir, propuso que una enfermera podría adquirir conocimientos y habilidades sin tener que aprender una teoría; describe esto como una enfermera que "sabe cómo" sin "saber eso"; explica que el desarrollo del conocimiento en campos como la profesión de enfermería se compone de extensión del conocimiento a través de la investigación y comprensión a través de experiencia clínica; asimismo, les enseñan reglas para ayudar a realizar sus tareas (32).

Esto ayuda a la enfermera a reconocer componentes significativos recurrentes para que los principios, basados en las experiencias, será una enfermera competente, son más conscientes de los objetivos a largo plazo y obtienen perspectiva al planificar sus acciones; una enfermera competente comprende situaciones como parte integral, con una comprensión holística, le mejora la toma de decisiones; las enfermeras expertas tienen una experiencia más profunda y una comprensión intuitiva de las situaciones clínicas, fluidas, flexibles y altamente competentes; además, convertirse en una enfermera experta, cada paso se basa en el paso anterior a medida que los principios se amplían con la experiencia clínica (33).

La teórica identifica cinco niveles de experiencia en el trabajo de enfermería: principiante, principiante avanzado, competente, competente y experto; es decir, como su desempeño laboral se ve enriquecido a partir de sus vivencias y/o experiencias asistenciales o el cuidado a pacientes COVID-19, con ello va a percibir que su calidad de vida laboral es propicio para su mayor rendimiento laboral, así como elevará su motivación y satisfacción en su labor a pesar de estar en momentos de emergencias sanitarias frente a la pandemia; su desempeño laboral se ve favorecido respecto a la gestión del cambio y la adaptabilidad (34).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre calidad de vida profesional y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19 en el Servicio general de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima – 2022.

H0: No existe relación significativa entre calidad de vida profesional y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19 en el Servicio general de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima – 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Ha1: Existe relación significativa entre calidad de vida profesional en la dimensión carga laboral y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19.

Ha2: Existe relación significativa entre calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19.

Ha3: Existe relación significativa entre calidad de vida profesional en la dimensión motivación interna y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID19.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

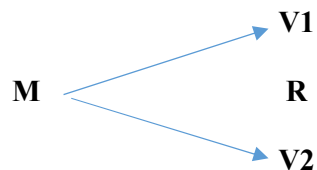
El método de la investigación será hipotético-deductivo porque se basará en establecer y comprobar las hipótesis planteadas de las variables de estudio (35).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación será cuantitativo ya que el presente estudio es medible o cuantificable numéricamente en base a los dos instrumentos validados (36).

3.3. Tipo de investigación

El tipo o nivel de la investigación será correlacional ya que buscará la relación entre las variables de estudio acerca de la calidad de vida profesional y desempeño laboral (37).



Donde:

V1 : Calidad de vida profesional

V2 : Desempeño laboral

M : Pacientes COVID-19

R : Relación entre variables

3.4. Diseño de la investigación

El diseño será no experimental ya que las variables de estudio no serán manipuladas por ser observables y se describen tal y como se presentan los hechos de forma natural (38).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población sujeta de estudio será 50 profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima; asimismo, la muestra será la misma por ser una población censal, y el muestreo será no probabilístico por conveniencia e intencional, según los criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Todos los profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia general de un Hospital Nacional de Lima – 2022.
- Profesionales de enfermería de ambos sexos.
- Que acepten participar de forma voluntaria dando el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería con cargo administrativo.
- Enfermeros con licencia, vacaciones o con descanso médico.
- Enfermeros que realizan pasantía.

3.6. Variable y operacionalización

Variable 1. Calidad de vida profesional

Variable 2. Desempeño laboral

Matriz de operacionalización de la variable 1

Variable 1: Calidad de vida profesional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
Es un proceso que permite a sus miembros en todos los niveles participar activa y eficientemente; es decir, que está basado en valores, que tiene como objetivo cumplir los dos objetivos de una mayor eficacia de la organización y una mejor calidad de vida en el trabajo.	Es el grado de bienestar de los profesionales de enfermería sobre la dimensión carga laboral, apoyo directivo y motivación interna de la calidad de vida profesional mediante un instrumento de tres categorías. Siguiendo el criterio de calificación de 1, 2 y 3 que corresponden a las escalas de nunca, a veces y siempre. Los valores finales (alternativas) de la variable son baja, media y alta.	Carga laboral	Demanda de tareas Horas extras Exigencia laboral Ritmo de trabajo Errores del trabajo Presión laboral Angustia emocional Riesgos laborales Exposición a contagio	(09 ítems) 1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal	Baja (22 – 37)
		Apoyo directivo	Ascenso laboral Remuneración acorde Incentivo laboral Capacitaciones Reconocimiento Libertad de expresión Toma de decisiones Apoyo de jefatura Ayuda de los jefes	(10 ítems) 10,11,12,13,14, 15,16,17,18,19		Media (38 – 52)
		Motivación interna	Incentivo familiar Satisfacción laboral Compromiso laboral	(03 ítems) 20,21,22		Alta (53 – 66)

Matriz de operacionalización de la variable 2

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
Es la concepción de un rol, hay dos tipos de desempeños contextuales y de tareas; de la tarea depende de la capacidad cognitiva, mientras que el contextual depende de la personalidad.	Es el comportamiento en el trabajo de los profesionales de enfermería sobre la dimensión actitud, habilidades cognitivas y trato del desempeño laboral mediante un instrumento de tres categorías. Siguiendo el criterio de calificación de 1, 2 y 3 que corresponden a las escalas de nunca, a veces y siempre. Los valores finales (alternativas) de la variable son malo, regular y bueno.	<p align="center">Actitud</p> <p align="center">Habilidades cognitivas</p> <p align="center">Trato</p>	<p>Relaciones interpersonales Apoyo de mis colegas Críticas laborales Compromiso laboral</p> <p>Habilidades y destrezas Constantes capacitaciones Resolución de problemas Organización de actividades Planificación laboral</p> <p>Respeto y afecto Apoyo interpersonal</p>	<p>(04 ítems) 1,2,3,4</p> <p>(05 ítems) 5,6,7,8,9</p> <p>(02 ítems) 10,11</p>	Ordinal	<p align="center">Malo (11 – 18)</p> <p align="center">Regular (19 – 26)</p> <p align="center">Bueno (27 – 33)</p>

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica de recolección de datos que utilizará en el estudio será una encuesta.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1. Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35), elaborado por José Martín, en España, en el 2004, adaptado y modificado por Samantha Bright Travezaño Aguilar, en su estudio de investigación sobre: “Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, 2020” (39), en la Universidad Autónoma de Ica; el cual consta de 22 ítems, teniendo como dimensiones la carga laboral (09 ítems), apoyo directivo (10 ítems) y motivación interna (03 ítems); cuya escala de medición es nunca (01), a veces (02) y siempre (03); y cuyo valor final es calidad de vida profesional enfermero baja (22 – 37), media (38 – 52) y alta (53 – 66).

Instrumento 2. Cuestionario de desempeño laboral, elaborado por Manrique y Rodríguez, en Perú, en el 2017, adaptado y modificado por Samantha Bright Travezaño Aguilar, en su estudio de investigación sobre “Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, 2020 (39)”, en la Universidad Autónoma de Ica; el cual consta de 11 ítems, teniendo como dimensiones la actitud (04 ítems), habilidades cognitivas (05 ítems) y trato (02 ítems); cuya escala de medición es nunca (01), a veces (02) y siempre (03); y cuyo valor final es desempeño laboral del enfermero malo (11 – 18), regular (19 – 26) y bueno (27 – 33).

3.7.3. Validación

La validez de los instrumentos los realizó Samantha Bright Travezaño Aguilar mediante el juicio de expertos plasmados en la Prueba Binomial y será ($p=0.022$).

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos los realizó Samantha Bright Travezaño Aguilar mediante una prueba piloto plasmados en el Alfa de Cronbach ($\alpha=0.859$ y $\alpha=0.865$).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Aprobado el proyecto la universidad le entregará una carta de presentación dirigida al director de un Hospital Nacional de Lima; luego se coordinará con la enfermera jefa del Servicio de Emergencia para establecer el cronograma de recolección de datos; asimismo, para realizar el plan de procesamiento y análisis de datos se hará mediante el Programa Microsoft Excel 2019 y el Programa Estadístico SPSS vs. 26.0 para ser presentados en tablas y/o gráficos; y se aplicará la estadística descriptiva e inferencial para determinar la relación entre las variables de estudio donde se utilizará la Prueba de Correlación de Spearman (Rho).

3.9. Aspectos éticos

Se tendrá en cuenta al Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener y los principios bioéticos de Belmont: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

Autonomía. Se respetará la decisión voluntaria de los participantes del estudio para que den su firma del consentimiento informado para ser encuestados.

Beneficencia. El estudio será beneficioso para los participantes del estudio ya que con los resultados encontrados se hará una gestión de calidad en enfermería.

No Maleficencia. El presente estudio no causará ningún daño a los participantes del estudio ya que solo consiste en el llenado de dos instrumentos de investigación.

Justicia. La participación del estudio no discriminará a ninguno de los participantes del estudio en cuanto a su género, etnia, edad, condición social, credo y política.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022						
	J	J	A	S	O	N	D
Identificación del Problema	X						
Búsqueda bibliográfica	X						
Situación problemática y marco teórico	X						
Importancia y justificación de la investigación	X						
Objetivos de la investigación		X					
Enfoque y diseño de investigación		X					
Población, muestra y muestreo		X					
Técnicas e instrumentos de recolección de datos		X	X				
Aspectos bioéticos			X				
Métodos de análisis de información			X				
Aspectos administrativos del estudio			X				
Elaboración de los anexos			X	X			
Aprobación del proyecto					X		
Trabajo de campo					X		
Redacción del informe final						X	
Sustentación de informe final							X

4.2. Presupuesto

RECURSOS HUMANOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Enfermera(o)	10 horas	100.00	1000.00
Estadístico	10 horas	150.00	1500.00
Secretaria	10 horas	20.00	200.00
RECURSOS MATERIALES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Papel Bond A4 80 grs.	1 millar	25.00	25.00
Tinta	2 cartuchos	100.00	200.00
Folder	10 fólderes	1.00	10.00
EQUIPOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Computadora (Internet)	200 horas	1.00	200.00
IMPRESIONES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Hojas	1,000 hojas	0.10	100.00
MOVILIDAD	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Pasajes	100 pasajes	1.00	100.00
SUB TOTAL	S/. 2,700.00 + 235.00 + 200.00 + 100.00 + 100.00		
TOTAL	S/.3,335.00		

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS anuncia que ya se superaron los cuatro millones de muertes por Covid-19. Ginebra: OMS. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 19 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://rebrand.ly/3c97aax>
2. Organización Panamericana de la Salud. Respuesta de la OPS/OMS. 27 de agosto del 2021. Washington: OPS. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 19 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/qFKF7U>
3. Ministerio de Salud del Perú. Arequipa: Minsa envía médicos y enfermeras para enfrentar la COVID-19. Lima: MINSA. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 19 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://rebrand.ly/5juvwxp>
4. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho. Lima: Universidad de San Martín de Porres. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 20 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/vKdIUI>
5. Ryusuke O, Mahyuni L. Determinante del rendimiento de la enfermera en la era de la Covid-19, Pandemia en Bali. Yakarta: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. 15(01):52-63. [Artículo]. 2021. [Fecha de acceso: 20 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://rebrand.ly/kceccck1>
6. Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Satisfacción laboral de enfermeras durante la pandemia Covid-19. Yitshak Ben Zvi: Journal Applied Nursing Research. 59(2021):01-07. [Artículo]. 2021. [Fecha de acceso: 20 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/kB9EUg>

7. Bortoli S, Munar E, Umpiérrez A, Peduzzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de Covid-19. Washigton: Revista Panamericana de Salud Publica. 44(2020):01-02. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 21 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/qa0yM9>
8. Lahite Y, Céspedes V, Maslen M. El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la Covid-19. Guantánamo: Revista Información Científica. 99(05):494-502. [Artículo] 2020. [Fecha de acceso: 21 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/oEOcku>
9. Quesada A. Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima. Lima: Universidad Peruana Unión. [Tesis]. 2020. [Fecha de acceso: 21 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/DrOzHy>
10. Cedeño S. Calidad de vida en el trabajo de enfermería en el escenario pre y post pandemia. Lima: Revista RECIEN. 10(03):01-04. [Artículo] 2021. [Fecha de acceso: 21 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/5nRfJI>
11. Al-Otaibi R. El impacto de la calidad del trabajo en el personal, rendimiento en el hospital público de Dawadami, Arabia Saudita. Shaqra: Journal of Human Resource and Sustainability Studies. 2020(08):107-130. [Artículo] 2020. [Fecha de acceso: 21 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/5lan9E>
12. Diana, Eliyana A, Mukhtadi, Emur A. Calidad de la vida laboral y el rendimiento de la enfermera: la mediación de la satisfacción laboral en la era pandémica. Jakarta: Sys Rev Pharm. 11(11):1739-1745. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 22 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/qFVGC8>

13. López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas. Montemorelos: Revista de la Facultad de Medicina Humana. 21(02):316-325. [Artículo]. 2021. [Fecha de acceso: 22 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/ASawsu>
14. Sosa M. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho. Lima: Universidad César Vallejos. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 22 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/hIHECu>
15. Heredia G. Calidad de vida laboral y desempeño profesional en el personal asistencial de un Centro de Salud del distrito de San Martín de Porres. Lima: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 22 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/QomCwO>
16. Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María. Ica: Universidad Autónoma de Ica. [Tesis]. 2020. [Fecha de acceso: 20 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/bsZpz3>
17. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K, Gatica L, Tepal I. Una Perspectiva de la calidad de vida laboral. Puebla: Revista Iberoamericana de Ciencias. 05(06):118-128. [Artículo]. 2021. [Fecha de acceso: 22 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/jzzmsykr>
18. Revatta F. Calidad de vida profesional del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Arzobispo Loayza. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal. [Tesis]. 2019. [Fecha de acceso: 23 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/ysdaycm2>

19. Abril J, Amparo F. Calidad de Vida de los Trabajadores de la Salud. Los Casos de México y Chile. Bucaramanga: Universidad Santo Tomás. [Tesis]. 2017. [Fecha de acceso: 23 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/4swad3r2>
20. Sánchez J. Calidad de vida relacionada con la salud en personal de enfermería que se encuentra en primera línea de atención a pacientes con SARS-CoV-2 Covid-19 en el ámbito hospitalario: una revisión de literatura. Bogota: Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 23 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/b6785epd>
21. Noriega V. Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del seguro social de salud. Lima: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2020. [Fecha de acceso: 24 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/tzvu6e3h>
22. Cuadrado P, Fernandez L, Gonzalez A. Calidad de vida de los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del H.U. Valme, de Sevilla. Sevilla: SANUM Revista Científico – Sanitaria. 04(03):06-14. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 24 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/tdmp5ff2>
23. Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago Apostol Utcubamba, Amazonas. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribó Rodríguez de Mendoza Amazonas. [Tesis]. 2018. [Fecha de acceso: 25 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/3aff27zv>

24. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del Servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla. Lima: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2017. [Fecha de acceso: 25 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/59cb5dxb>
25. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao. Lima: Revista Archivos de Medicina. 20(01):123-132. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 26 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://rebrand.ly/kc7cv63>
26. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de Covid-19. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo. [Tesis] 2020. [Fecha de acceso: 26 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/kdVBTH>
27. Zarate R, Ostiguín R, Castro A, Valencia F. Enfermería y Covid-19: la voz de sus protagonistas. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México. [Internet] 2020. [Fecha de acceso: 27 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://anon.to/XYLoKE>
28. Wong J, Samillán G, Huaman E, Limaylla A. Impacto de la Covid-19 en la formación y práctica de valores del profesional de enfermería. Lima: Revista Multi-Ensayos. 07(13):01. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 19 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/8cpub7pw>
29. Organización Panamericana de la Salud. El rol del personal de enfermería en México en la lucha contra la pandemia de COVID-19. Washington: OPS. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 27 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/phf99uv8>

30. Almanza G. Cuidados de enfermería frente al manejo del paciente diagnosticado con Covid-19 en el área de hospitalización. Lima: Revista de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Ricardo Palma. 20(4):696-699. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 28 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/ystpydtw>
31. Romel J. Rol de Enfermería dentro del equipo de atención primaria de salud en tiempos de Covid-19. San Cristóbal: Journal of Negative & No Positive Results. 06(04):728-733. [Artículo]. 2021. [Fecha de acceso: 28 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/7j4funny>
32. Paqui M, Ordoñez H, Puchaicela J, Armijos F, Espinoza M, Ordoñez M, Lopez C. La Filosofía de Patricia Benner y la formación de los estudiantes de enfermería. Del aprendiz al experto. Una reflexión personal. Loja: Universidad Tecnica Particular de Loja. [Tesis] 2020. [Fecha de acceso: 29 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/wjcbje7y>
33. Escobar B, Jara P. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. Concepcion: Revista Educacion. 28(54):182-202. [Artículo]. 2019. [Fecha de acceso: 29 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/yuvhcpjs>
34. Triana J. Implementar estrategias de educación del autocuidado en tiempos de covid 19 al personal de salud, usuarios y familia de medicina interna del tercer piso oriente B implementando estrategias de aprendizaje bajo el modelo de Patricia Benner. Bucaramanga: Universidad Autónoma de Bucaramanga. [Tesis] 2020. [Fecha de acceso: 30 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/57k2p8ct>
35. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. Madrid: McGraw-Hill. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 30 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://bit.ly/2JLPtUM>

36. Gallardo E. Metodología de la Investigación. Lima: Universidad Continental. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 30 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://bit.ly/3x4h6Db>
37. Cortés M, Iglesias M. Generalidades sobre metodología de la investigación. Campeche: Universidad Autónoma del Carmen. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 30 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://bit.ly/3TLHVpv>
38. Padua J. Técnicas y metodología de la investigación científica. Distrito Federal: FCE-Colegio. [Internet]. 2019. [Fecha de acceso: 30 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://cutt.ly/UFiUhv4>
39. Travezaño S. Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María. Lima: Universidad Autónoma de Ica. [Internet]. 2020. [Fecha de acceso: 30 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://bit.ly/3KTSvGZ>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19 en el Servicio general de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima – 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19 en el Servicio general de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima – 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H0: Existe relación significativa entre calidad de vida profesional y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19 en el Servicio general de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima – 2022.</p> <p>Ha: Existe relación significativa entre calidad de vida profesional y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19 en el Servicio general de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima – 2021.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Calidad de vida profesional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Carga laboral ▪ Apoyo directivo ▪ Motivación interna <p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actitud ▪ Habilidades cognitivas ▪ Trato 	<p>Tipo de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Enfoque de investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Método de la investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Población y muestra</p> <p>50 profesionales de enfermería que laboran el Servicio de Emergencias de un Hospital Nacional de Lima</p> <p>Muestreo</p> <p>No Probabilístico por Conveniencia</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario 1 Cuestionario 2</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida profesional en la dimensión carga laboral y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida profesional en la dimensión motivación interna y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre calidad de vida profesional en la dimensión carga laboral y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19.</p> <p>Identificar la relación entre calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19.</p> <p>Identificar la relación entre calidad de vida profesional en la dimensión motivación interna y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Ha1: Existe relación significativa entre calidad de vida profesional en la dimensión carga laboral y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19.</p> <p>Ha2: Existe relación significativa entre calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19.</p> <p>Ha3: Existe relación significativa entre calidad de vida profesional en la dimensión motivación interna y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19.</p>		

Anexo 2. Instrumentos

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LA ATENCIÓN DE PACIENTES COVID-19 EN EL SERVICIO GENERAL DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA – 2022”

INTRODUCCIÓN:

Buenos días estimada colega, soy la Lic. VERÓNICA MARIBEL CHILÓN PLÁCIDO; investigadora de la Universidad Norbert Wiener; estoy realizando un estudio de investigación cuya información obtenida servirá solo para los fines investigativos; es decir, los instrumentos serán totalmente anónimos y confidenciales.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presentará a usted una serie de preguntas que se irán marcando con un aspa (X), lo que usted considere correcto.

DATOS GENERALES:

Edad:

- a) 25 a 29 años
- b) 30 a 39 años
- c) 40 a 49 años
- d) 50 a 59 años

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Estado civil:

- a) Soltero(a)
- b) Casado(a)
- c) Conviviente
- d) Viudo(a)
- e) Divorciado(a)

Tiempo de servicio:

- a) Menor de 1 año
- b) De 1 a 5 años
- c) De 6 a 10 años
- d) De 10 a 15 años
- e) Más de 15 años

DATOS ESPECÍFICOS:

Instrumento 1. Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35)

N°	CARGA LABORAL	Nunca	A veces	Siempre
01	Considera que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas			
02	Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal			
03	Mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores			
04	Mantengo un ritmo de trabajo sostenido			
05	Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo			
06	Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes			
07	Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud			
08	Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes			
09	Miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo			
N°	APOYO DIRECTIVO	Nunca	A veces	Siempre
10	Posibilidad de ascender en mi trabajo			
11	La remuneración que percibe es acorde a su trabajo			
12	Recibo algún incentivo por mi labor			
13	En mi trabajo estoy en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas			
14	Considera que las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo			
15	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo			
16	Posibilidad de expresar lo que siento y pienso			
17	Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno			
18	Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno			
19	Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores			
N°	MOTIVACIÓN INTERNA	Nunca	A veces	Siempre
20	Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante pese a las adversidades			
21	Me siento satisfecha(o) con mi trabajo			
22	Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo			

Instrumento 2. Cuestionario de desempeño laboral

N°	ACTITUD	Nunca	A veces	Siempre
01	He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros			
02	Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas			
03	Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican			
04	Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás			
N°	HABILIDADES COGNITIVAS	Nunca	A veces	Siempre
05	Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas			
06	Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia			
07	Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno			
08	Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo			
09	Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo			
N°	TRATO	Nunca	A veces	Siempre
10	Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial			
11	Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada			

Anexo 3. Consentimiento informado

Título del proyecto: Calidad de vida profesional y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19 en el Servicio de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima – 2022.

Nombre del investigador principal: Lic. Verónica Maribel Chilón Plácido

Propósito del estudio: Determinar la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral frente a la atención de pacientes COVID-19 en el Servicio de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima – 2022.

Participantes: Profesionales de enfermería.

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

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal).

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

Confidencialidad: La información que usted proporcione es confidencial solo los investigadores pueden conocer, usted no será identificado cuando sean publicados.

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

Consultas posteriores: Si tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo del estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si tuviese preguntas sobre sus derechos puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mentó a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma: _____

Calidad de vida y desempeño laboral

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositorio.uwiener.edu.pe

4%

Internet Source

2

repositorio.ucv.edu.pe

4%

internet Source

3

assets.website-files.com

2%

Internet Source

4

Submitted to Universidad Wiener

1%

Student Paper

5

Submitted to Columbia Central University

1%

Student Paper

6

Submitted to National University College –
Online

1%

Student Paper

7

Submitted to Universidad Peruana Los Andes

1%

Student Paper

	1library.co	1%
8	Internet Source	
	Submitted to UNIBA	1%
9	Student Paper	
<hr/>		
	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca	1%
10	Student Paper	
<hr/>		
	www.coursehero.com	1%
11	Internet Source	
<hr/>		
	repositorio.unfv.edu.pe	1%
12	Internet Source	
<hr/>		
	www.scielo.org.pe	1%
13	Internet Source	