



Universidad  
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Calidad de vida laboral y desempeño laboral en los  
profesionales de enfermería de la Emergencia en un  
Hospital Nacional, Lima, 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista  
en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

**Presentado por:**

Sánchez Espinoza, Miriam

**Código ORCID:** 0000-0003-1709-0201

**Asesora:** Dra. Cardenas de Fernández, María Hilda

**Código ORCID:** 0000-0002-7160-7585

**Línea de Investigación General:** Salud, Enfermedad y Ambiente

**Lima – Perú**

**2022**

 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

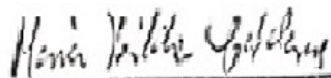
Yo, Sanchez Espinoza, Miriam, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Calidad de vida laboral y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Emergencia en un Hospital Nacional, Lima, 2022”, Asesorado por La Asesora Docente Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda, CE N° 114238186, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>, tiene un índice de similitud de 10 (Diez) %, con código oid:14912:206515925, 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(a)  
 Sanchez Espinoza, Miriam  
 DNI N° 40161962



.....  
 Firma de Asesor(a)  
 Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda  
 CE N° 114238186

Lima, 20 de Octubre de 2022

**DEDICATORIA:**

A mis padres con mucho cariño, que me guían desde donde están.

### **AGRADECIMIENTO:**

Agradezco a todas las personas que fueron de gran apoyo para la realización de este proyecto.

**Asesora: Dra. Cardenas de Fernández, María Hilda**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

**SECRETARIO** : Dra. Uturnco Vera Milagros Lizbeth

**VOCAL** : Mg. Cabrera Espezua Jeannelly Paola

## ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	11
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	5
1.2.1.	Problema general	5
1.2.2.	Problemas específicos	5
1.3.	Objetivos de la investigación	5
1.3.1.	Objetivo general	5
1.3.2.	Objetivos específicos	6
1.4.	Justificación de la investigación	6
1.4.1.	Teórica	6
1.4.2.	Metodológica	6
1.4.3.	Práctica	6
1.5.	Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1.	Temporal	6
1.5.2.	Espacial	7
1.5.3.	Recursos	7
2.	MARCO TEÓRICO	8
2.1.	Antecedentes	8
2.2.	Base Teórica	9
2.3.	Formulación de hipótesis	11
3.	METODOLOGÍA	12
3.1.	Método de la investigación	12
3.2.	Enfoque de la investigación	12
3.3.	Tipo de investigación	12
3.4.	Diseño de la investigación	12
3.5.	Población, muestra y muestreo	13
3.6.	Variables y operacionalización	13
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.7.1.	Técnica	15
3.7.2.	Descripción de instrumentos	15
3.7.3.	Validación	15
3.7.4.	Confiabilidad	15
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	16

3.9. Aspectos éticos	16
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	17
4.1. Cronograma de actividades	17
4.2. Presupuesto	18
5. REFERENCIAS	19
Anexos	23
Matriz de consistencia	24



## **Resumen**

El proyecto tiene por objetivo “Determinar cómo se relaciona la calidad de vida laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022”. Tipo de estudio: es un estudio cuantitativo con diseño no experimental, de corte transversal, debido a que se trabajara en un determinado tiempo. Población: La población será finita y estará constituida por 80 Profesionales de enfermería del área de emergencia del Hospital Nacional de Lima, no se contará con muestra, se tomará la población total de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión. Técnica e instrumentos: se aplicarán cuestionarios, uno para cada variable. Para el procesamiento y el análisis de datos se utilizará el paquete estadístico SPSS versión 24, realizando un análisis estadístico inferencial no paramétrico. Para determinar la relación entre las dos variables, por ser variables cualitativas ordinales se utilizará el coeficiente R de Spearman.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral; desempeño laboral; enfermería

## **Abstract**

The objective of the project is to "Determine how the quality of working life is related to the work performance of emergency nursing workers in a National Hospital, Lima 2022". Type of study: it is a quantitative study with a non-experimental, cross-sectional design, due to the fact that it will work in a certain time. Population: The population will be finite and will be made up of 80 nursing professionals from the emergency area of the National Hospital of Lima, there will be no sample, the total population will be taken according to the inclusion and exclusion criteria. Technique and instruments: questionnaires will be applied, one for each variable. For data processing and analysis, the statistical package SPSS version 24 will be used, performing a non-parametric inferential statistical analysis. To determine the relationship between the two variables, as they are ordinal qualitative variables, Spearman's R coefficient will be used.

Keywords: Quality of working life; job performance; Nursing

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) más del 50% de los trabajadores a nivel mundial reportaron en 2019 haber experimentado movimientos repetitivos con alto riesgo físico, el 12% reporta haber sufrido maltrato verbal, físico y hasta algún tipo de acoso, lo que afecta la calidad de vida laboral y por ende el desempeño de los empleados. Además, los trabajadores en países como Estados Unidos, Uruguay o de la Unión Europea tienen un porcentaje entre el 72% y 84% de trabajadores que manifestaron haber aprendido algo nuevo, mientras que en países como China (55%), Turquía (57%) y la República de Corea (30%) el porcentaje es inferior, sin embargo, entre un 25% y un 40% refieren que sus trabajos son emocionalmente muy exigentes (1).

La calidad de vida laboral tiene que ver con el nivel de satisfacción que posee un empleado y la productividad del mismo en la organización en la que se desempeña, abarca una amplia gama de necesidades personales y profesionales. La prestación de servicio del personal de salud tiene una importancia vital, ya que está directamente relacionada con la preservación de la salud y vida de otras personas; en tal sentido, es esencial la eficiencia en los procedimientos relacionados a la prestación de sus servicios (2). No obstante, en muchas ocasiones el personal de enfermería presenta factores psicosociales que afectan directamente su calidad de vida laboral y asistencia, así como el desarrollo del trabajo y salud propia (3).

El modelo de prestación de servicio de salud es distinto en cada país, cada uno define criterios para ofrecer una atención de calidad, basada en las necesidades de los usuarios, brindando accesibilidad, seguridad y pertinencia en los

tratamientos, dejando de lado el bienestar del personal de salud, por lo que podrían estar en alto riesgo de presentar insatisfacción, estrés laboral y pérdida de calidad en su vida personal y familiar, lo que al final afecta de manera negativa la calidad de vida laboral (2). En México, por ejemplo, hay un tipo de motivación interna impulsada por las personas, se exigen para mantener el logro del rendimiento (3). En Chile se muestra una tendencia media en niveles de satisfacción laboral en profesionales obstetras en un nosocomio de 57% de satisfacción global, 66% condiciones físicas, 63% de beneficios laborales y remunerativos, 63% en políticas administrativas, 71% relaciones interpersonales, 60% desarrollo personal, 66% desempeño de tareas y 54% relación con la autoridad (4).

De acuerdo con Organización panamericana de la Salud (OPS) se requieren unos 23 enfermeros por cada 10.000 habitantes para poder ofrecer los servicios esenciales, cabe destacar que en Latinoamérica hay alrededor de 13.8 habitantes, lo que quiere decir que puede haber una gran sobrecarga laboral (2).

Las condiciones de trabajo del personal de enfermería en Perú muestran una mayor incidencia de estrés con un 60%, además 84% de enfermeros de áreas críticas, con tendencia a presentar estrés relacionado con factores estresores en el trabajo (5), el sistema de salud peruano está fragmentado, con poca inversión y planificación en recursos humanos (6), pese a la evidente contribución al derecho a la salud, aún no se han logrado cubrir las brechas en el área de enfermería. El Observatorio de Recursos Humanos del MINSA ha publicado que Perú tiene un déficit de 28.000 enfermeros, cerca del objetivo de la Organización Mundial de la Salud de 25 enfermeros por cada 10.000 habitantes (7).

Igualmente, en el desempeño laboral en las instituciones de salud Perú, se ha presentado un aumento significativo de 50% promedio en pacientes, por lo que la carga laboral en el personal de enfermería se vería afectado, donde se cuenta con 12 enfermeros por cada 1000 habitantes, el personal se ve obligado a redoblar esfuerzos y se ve afectado su rendimiento general como consecuencia de exceso de demanda asistencial, aunado a las condiciones laborales y estructurales del sistema de salud (8).

Por todo ello es importante que las organizaciones conozcan el clima organizacional para poder identificar la percepción de los trabajadores y así la dirección tenga una opinión compartida del ambiente laboral en el que se realizan las actividades y, de ser necesario, establecer técnicas que beneficien el desempeño y compromiso de los trabajadores mejorando su estabilidad emocional, la resistencia al estrés, motivación y eficiencia, al tiempo que se favorece la empresa con una fuerza de trabajo más saludable con excelentes condiciones en el comportamiento de los empleados y el desempeño organizacional (9).

Realizar una evaluación de bienestar para conocer la percepción que los empleados tienen sobre la atmósfera de la organización en la que trabajan, permita que las instituciones puedan desarrollar mejores condiciones por el bien de los recursos humanos, de ser negativa el funcionamiento de la empresa será igual (10), debido a que el capital humano es el recurso más importante para poder alcanzar los objetivos empresariales, por ello se debe dar gran importancia a la calidad de vida laboral, porque está relacionada con la productividad (9).

la presente investigación va dirigida específicamente a los profesionales de enfermería del área de emergencia, debido a la gran cantidad de pacientes que son

atendidos allí, es necesario evitar que la entrega del personal de enfermería hacia el trabajo sea deficiente, se requiere que tengan definidos los factores que puedan generar debilidades. Por todo lo mencionado anteriormente se presenta la siguiente formulación del problema:

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿cuál es la relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022?

### **1.2.3. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre bienestar individual y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022?

¿Cuál es la relación entre condiciones y medio ambiente y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022?

¿Cuál es la relación entre organización y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022?

¿Cuál es la relación entre bienestar logrado y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022?

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

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cómo se relaciona la calidad de vida laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar cómo se relaciona el bienestar individual con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022

Determinar cómo se relacionan las condiciones y medio ambiente con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022

Determinar cómo se relaciona la organización con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022

Determinar cómo se relaciona el bienestar logrado con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022.

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

##### **1.4.1. Teórica**

La presente investigación se justifica teóricamente debido a que aborda conceptos y teorías relacionadas con las variables de estudio, las cuales refieren que la calidad de vida laboral debe ser valorada en función del entorno de trabajo y del aspecto psicológico, asimismo, se toman en cuenta los conceptos relacionados con el desempeño laboral poniendo énfasis en las conductas de cada trabajador para poder cumplir con las metas organizacionales. Prestando atención a las aspiraciones de los empleados se considera la pirámide de jerarquía de necesidades de Maslow según las oportunidades laborales disponibles en el empleo, así como la teoría sobre enfermería de Dorothea Orem. De esta manera la investigación contribuirá con investigadores y académicos que deseen tomarla como referencia.

#### **1.4.2. Metodológica:**

El aporte metodológico se centra en que este trabajo podrá ser refrenté a otras instituciones, sus resultados podrían ser utilizados para crear estrategias de mejora para la institución objeto de estudio, será un aporte a la línea de investigación y servirá de antecedente a otras investigaciones

#### **1.4.3. Práctica:**

Este proyecto tiene su aporte a la practica porque refleja la importancia que tiene que el profesional tenga bienestar y o una buena validad de vida y de esta forma rendirá mejor en el trabajo que esto esta estrechamente relacionado con el cuidado que brinda a los usuarios y clima laboral que sea crea para tener también un entorno de trabajo agradable

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

#### **1.5.1. Temporal**

Esta investigación tendrá un periodo del estudio que se encuentra comprendido desde junio a diciembre del presente año 2022.

#### **1.5.2. Espacial**

Este estudio se llevará a cabo en un Hospital Nacional de, Lima Perú

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

Profesionales de enfermería del área de Emergencia



## **2. Marco Teórico**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Internacionales**

Por su parte Montoya Cáceres et al. (11) desarrollaron en 2020 un artículo científico en México en el que tuvieron como objetivo “comprobar la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y desempeño laboral en el equipo de atención de salud”. La metodología aplicada fue un estudio cuantitativo, de corte transversal, de nivel correlacional. La muestra constó de 71 individuos a los cuales se les aplicó las escalas “CVT–GOHISALO” y S20/2. El resultado mostró que todas las dimensiones de CVL se correlacionaron con las dimensiones de la SL. La regresión lineal múltiple mostró que la seguridad en el trabajo y la satisfacción con el puesto de trabajo se encontraron asociadas significativamente con la SL global del equipo de APS. Se concluye que la calidad de vida laboral guarda una relación estrecha y significativa con el rendimiento laboral.

Asimismo, Escobar (12) elaboró en 2021 en Ecuador una investigación que tuvo como objetivo “comprobar si la calidad de vida se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería. La metodología llevada a cabo fue con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de nivel correlacional, de corte transversal y diseño no experimental. La muestra fue de 118 enfermeras del centro de salud a quienes se les aplicó el test de calidad de vida de Whoqol Bref y una prueba de evaluación de competencias creada en Brasil y adaptadas a este contexto. Los resultados reflejaron que un 63.6% afirmó contar con una buena calidad de vida y el desempeño laboral refleja un buen nivel profesional según tablas cruzadas. Se

concluye que un balance entre la estabilidad laboral y la vida personal facilitan el cumplimiento eficaz y oportuno de las funciones del personal comprobándose así una influencia directa.

Finalmente, Nurmaini et al. (13) elaboraron en 2021 un artículo científico que tuvo como objetivo principal “analizar la influencia significativa que ejercen conjuntamente los conocimientos, la inteligencia espiritual y la actitud sobre la calidad de vida laboral y el impacto en el rendimiento de los enfermeros en la aplicación de los objetivos de seguridad del paciente en el hospital”. Se utilizó un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, la muestra fue de 111 enfermeras, los instrumentos utilizados fueron el método de análisis de trayectorias mediante la ecuación del Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM) y aplicación de SKP para rendimiento de enfermeras. Los resultados mostraron que los conocimientos, la inteligencia espiritual y la actitud tenían una influencia significativa conjuntamente en la calidad de la vida laboral y su impacto en el rendimiento de las enfermeras. Se concluyó que la calidad de vida laboral de las enfermeras tiene un papel parcialmente mediador en el rendimiento con un valor de correlación de 0,666.

### **2.2.2. Antecedentes nacionales**

Herrera, (14) elaboró en 2018 una investigación en la que tuvo como objetivo primordial “determinar la relación entre calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión”. Se aplicó una metodología hipotético-deductivo, de tipo básica, de enfoque cuantitativo, correlacional descriptivo y diseño no experimental. La muestra consistió de 103 profesionales de la salud en enfermería. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento consistió en los cuestionarios adaptados

de Cabeza C. (2016) calidad de vida laboral y clima laboral de Sonia Palma (2016). Se obtuvo resultados de correlación positiva media de 0.562 en R de Pearson y un *p*valor menor de 0.05. Se concluyó que existe relación entre las variables de estudio, con valores moderados de calidad de vida laboral y un nivel de clima laboral desfavorable con un nivel favorable de desempeño laboral.

Luego, Alarcón y Astuñague (15) realizaron en 2018 una investigación cuyo objetivo fue “determinar si existe relación entre calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería que labora en el Hospital Goyeneche. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo y diseño no experimental, de nivel correlacional, con corte transversal. La muestra se ubicó en 81 enfermeros(as) del centro, a los cuales se les aplicaron el cuestionario CVP35 de calidad de vida y el CPLE (2012) para medir desempeño. Los resultados mostraron que el 44.4% del personal de enfermería obtuvo un desempeño competente y una calidad de vida muy buena, y se comprobó con una *P*valor menor a 0.05, que existe una correlación significativa entre calidad de vida laboral y el nivel de desempeño. Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la calidad de vida y el desempeño laboral. Y donde se recomienda mejorar ciertas áreas para potenciar el desempeño y la calidad general.

Finalmente se tiene la investigación de Hurtado (16) realizada en 2017 con el objetivo de “determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernaldes 2017”. La metodología empleada se basó en una investigación de tipo básica descriptiva, de diseño no experimental de corte transaccional y nivel correlacional. La muestra utilizada fue de 90 enfermeros a los cuales se les aplicó los instrumentos

CVL-HP para calidad de vida laboral y para el desempeño se empleó una ficha de evaluación validada por el hospital. Los resultados mostraron que más del 83% ubicaron la calidad de vida laboral como mala, mientras que otro 16.7% lo calificó como regular. La significancia mostró una correlación mediana ,702 y una significancia de 0.000. Se concluyó una relación significativa entre estas variables

## **2.2. Bases Teóricas**

### **Variable 1: Calidad de vida laboral**

Según El Badawy et al. (17), la Calidad de Vida Laboral puede definirse como el bienestar físico y psicológico en el entorno laboral relacionado con la integración de los empleados en el área general de sus vidas. Cuando el fenómeno que se presenta, la Calidad de Vida Laboral es baja, tendrá un impacto en la Satisfacción Laboral básicamente, pues esta es una respuesta evaluativa relacionada con el estado emocional de las enfermeras hacia su trabajo (18). Una disminución de la satisfacción laboral afectará al rendimiento de las enfermeras (19). A pesar de que se les exige un trabajo óptimo y más intenso durante este estado de pandemia.

Por lo general, se supone que la calidad de vida laboral es uno de los elementos más importantes en la dotación y retención de personal, lo que tiene un gran impacto en la retención del número requerido de enfermeras en cada centro de atención médica. Para hacer frente al problema, la gama de temas incluye carga de trabajo, liderazgo profesional y apoyo clínico, educación profesional continúa adecuada, movilidad profesional y jerarquías profesionales, flexibilidad, planificación y ubicación, admiración profesional, provisión de seguridad para enfermedades relacionadas con el trabajo y mejores salarios (20).

La calidad de vida laboral, es un proceso mediante el cual los empleados y las partes interesadas de las organizaciones obtienen una idea de cómo trabajar mejor juntos para mejorar tanto la calidad de vida del personal como la eficacia organizacional simultáneamente. Este concepto básicamente expresa la forma en que una organización puede salvaguardar el bienestar holístico de un empleado en lugar de concentrarse solo en las características relacionadas con el trabajo (21).

En particular, mejorar la calidad de vida laboral, es un curso integral de un proceso para mejorar la calidad de vida de la fuerza laboral en las instalaciones y es crucial en cualquier organización para reclutar y retener a su personal. Una alta calidad de vida laboral (QWL, por sus siglas en inglés) es un tema crucial para que los centros de atención médica cuenten con un empleado calificado, dedicado e inspirado. La prestación de servicios en los establecimientos de salud depende de la capacidad y capacidades de su mano de obra (22).

### **Importancia**

Su importancia radica el bienestar de los empleados en el trabajo, las empresas deben tener en cuenta el plan medioambiental y las necesidades de cada miembro de la organización, la calidad de vida laboral debe centrarse siempre en la satisfacción laboral (23).

La calidad de vida en el trabajo fomenta la democracia industrial y, por lo tanto, para la supervivencia y prosperidad de la organización, la dirección debe esforzarse por crear una calidad de vida que contribuya al éxito de la organización en el logro de sus objetivos (24).

### **Dimensiones:**

#### **Bienestar individual**

Numerosas razones de peso respaldan el interés generalizado por el bienestar de los trabajadores. El artículo de Forbes destaca el supuesto papel del bienestar de los trabajadores en la resiliencia de la mano de obra y la cultura organizativa saludable. De hecho, el bienestar de los trabajadores puede ser un indicador de la ética organizativa (25) y se ha descubierto que predice otros indicadores organizacionales clave (26).

El modelo PERMA de Seligman (27) sostiene que las personas tienen mayor bienestar personal a través de las emociones positivas, el compromiso, las relaciones positivas, el significado y los logros. Cuando este es el caso, argumenta, las organizaciones pueden lograr la autorrealización, la prosperidad y la felicidad con estas personas.

### **Condiciones y medio ambiente**

Según Kim y Ryu (2015) destacan la importancia de este enfoque, que cual vinculan directamente variables como la salud física y mental de los trabajadores con el rendimiento y el éxito en el trabajo, por ejemplo, aumentando los incentivos laborales y creando un entorno de trabajo saludable (28).

El buen ambiente creado por las condiciones de trabajo, la participación en la toma de decisiones y los servicios de apoyo a la familia, como las guarderías, son elementos simbólicos de la calidad de vida laboral, ya que satisfacen necesidades que los trabajadores consideran importantes en su trabajo (29).

Se describe al complejo de factores técnicos, organizativos y sociales del medio y los procesos de trabajo en los que el recurso humano desarrolla sus acciones en términos de salud y bienestar físico y mental. Estos factores pueden ser exigencias profesionales, exigencias relacionadas con el trabajo o limitaciones. Las

condiciones y el entorno pueden contribuir a que los trabajadores se sientan cómodos, relajados, seguros, satisfechos, motivados, activos y saludables (30). Estudios de Karimi, O., Daraei, M. y Farajzadeh, F. (31) confirmaron una relación de correlación positiva entre la calidad de vida laboral y el entorno laboral; durante algún tiempo, los investigadores se han centrado en el entorno laboral como un factor importante para medir la calidad de vida laboral de los empleados.

### **Organización**

Según lo señalado por Castro, P. et al. (2018), se incluyen una serie de factores relacionados con los procesos y los cambios en la dinámica organizativa, la participación en la resolución de problemas, la toma de decisiones, el bienestar de los trabajadores, las estrategias para mejorar la productividad y la satisfacción laboral, las cuestiones operativas y las relaciones laborales (31).

El compromiso organizacional para Keshtmand, Nowroozian e Iran (32), así como Safina (33) en su revisión de los resultados de la investigación, enumera los salarios justos, las condiciones de trabajo seguras y saludables, la seguridad laboral y la percepción del contenido del trabajo como los constructos más importantes y más frecuentemente citados para entender esta categoría en la investigación organizativa. Estos están presentes en el lugar de trabajo como factores que influyen en las condiciones sociales, culturales y de vida de las personas.

### **Bienestar logrado**

Esto se refleja en la importancia del trabajo, el entusiasmo, ilusión, orgullo y espíritu de desafío. El compromiso va más allá de la mera identificación, tanto en términos cualitativos como cuantitativos. La absorción se caracteriza en última instancia por la concentración y la satisfacción en el trabajo (34). En esta dimensión,

señalando que se encuentran satisfechos con el progreso personal, social y económico que han obtenido a través de su trabajo (35).

## **Variable 2:**

### **Desempeño laboral**

Para Bautista et al. (36), le ejemplifican como características sobresalientes de los empleados de una empresa que facilitan el crecimiento del negocio mediante la consecución de los objetivos fijados por la organización.

Para Álvarez et al. (37), la evaluación del desempeño es algo cotidiano, al igual que es una herramienta fundamental para el desarrollo del talento humano en las organizaciones, motivado por la experiencia en el campo de la evaluación del desempeño en las organizaciones.

Asch (38) por su parte, afirma que es una herramienta para medir cómo perciben a los empleados los socios comerciales y los clientes internos. La herramienta proporciona información sobre el rendimiento y las capacidades particulares de los empleados y tiene como objetivo identificar las áreas de mejora continua para que los empleados colaboren mejor y alcancen los objetivos de la empresa, por otra parte, Pashanasi et al. (39) le definen como los sentimientos negativos o positivos que tienen los individuos sobre las actividades que realizan en el trabajo. Del mismo modo, Rueda y Zapata (40), consideran la satisfacción laboral como la actitud o aptitud de un empleado hacia su labor.

Además, Bohórquez et al. (41) afirman que el desempeño laboral permite medir los servicios prestados por los empleados en la organización e identificar las áreas de impacto positivo y negativo, siendo el objetivo de la medición del desempeño mejorarlas para alcanzar las metas planteadas.



## **Importancia**

El éxito organizativo significa que los productos y servicios se suministran en condiciones óptimas; las relaciones internas y externas son óptimas; los empleados están empleados y motivados; se satisfacen las necesidades, gustos y preferencias de los clientes; y la organización tiene la cultura organizativa adecuada. Esto se debe a que la falta de un entorno estable puede afectar a las relaciones internas de la organización e incluso a la productividad de los empleados, lo que puede impedir que la organización alcance sus objetivos (42).

El rendimiento es un factor clave para satisfacer una amplia gama de necesidades organizativas, como la consecución de los objetivos de la organización, la competitividad (competencias y rendimiento), un personal altamente motivado y capacitado, la calidad de vida, la política, la ética y el comportamiento (43). Es importante relacionar los puntos anteriores con el rendimiento y destacar el papel primordial de los recursos humanos en el éxito del sistema. Dentro de esta realidad, su rendimiento debe ser óptimo (44).

## **Dimensiones:**

### **Orientación de resultados**

Destaca la disposición de un trabajador de llevar a cabo sus labores oficiales de forma oportuna, eficiente y responsable (45).

Para Ramos et al. (46), se basa en el comportamiento que contribuye a las metas de la organización contribuyendo a su entorno social y psicológico.

También es el grado de reconocimiento y adecuación de la experiencia del trabajador de forma objetiva y subjetiva en relación con las condiciones de trabajo pertinentes, como la seguridad en el empleo, los aspectos contractuales y la

remuneración, el desarrollo personal y profesional y el rendimiento de la organización (47).

### **Calidad**

Este aspecto muestra los errores que cometen los empleados, la eficiencia con la que utilizan los recursos, los materiales y el equipo, lo bien que demuestran sus habilidades de trabajo y lo corteses y considerados que son en su comunicación con los usuarios (45).

Los empleados con altos niveles de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia están motivados para mostrar un rendimiento laboral de calidad y a permanecer en la organización actual (48).

### **Relaciones interpersonales**

Este factor de evaluación determina si el trabajador o empleado es empático y útil para los usuarios del servicio y los colegas, si aconsejan correctamente a los pacientes y si evitan los conflictos dentro del equipo (45).

Para Velmurugan (49), estas relaciones implican, en términos generales, la interacción y la cooperación de las personas en grupos que operan en diferentes ámbitos, como las empresas, las escuelas, los clubes, los hogares y el gobierno.

Desde una perspectiva empresarial, las relaciones interpersonales se entienden como la capacidad de aportar e interactuar con los compañeros, establecer objetivos y organizar las tareas diarias de forma que no interfieran con las actividades profesionales de los demás (50).

### **Iniciativa**

Se describe las capacidades de idear, adaptar y resolver de forma propositiva ante las dificultades, y si se adapta al cambio o es renuente a este (45).

La iniciativa personal se define como un síndrome de comportamiento orientado al trabajo y se caracteriza por ser lo siguiente: (a) emprendedor (es decir, persiguiendo metas auto establecidas), (b) proactivo (es decir, anticipando problemas y oportunidades), (c) persistente (es decir, superando barreras), (d) favorable a la organización (es decir, coherente con los objetivos y la misión de la organización), y (e) capaz de modificar el entorno (51).

### **Trabajo en equipo**

Un equipo es un grupo de personas con buenas relaciones interpersonales y diferentes conocimientos, habilidades y capacidades que están unidas por un claro objetivo común. Trabajando juntos como un equipo, logran sinergia, es decir, el todo es mayor que la suma de sus partes (42).

Los esfuerzos de colaboración allanarán el camino hacia el éxito de la organización, trabajando juntos para obtener resultados favorables, ya sea a nivel de grupo o de organización. Además, teniendo en cuenta la afirmación que dice que "dos cabezas piensan mejor que una", trabajar juntos como un grupo teniendo un objetivo en mente es probable que logre un mayor nivel de éxito durante un determinado período de tiempo (52).

### **Organización**

Se basa en la realización de las actividades siguiendo patrones preestablecidos estandarizadas y se anima a alcanzar los objetivos aplicando estas (52). Para Carrillo (53) la experiencia obtenida por el grupo en el trato con el ambiente y la resolución de problemas centrales. También se considera un conjunto de reglas y herramientas que forman los valores, las normas y los significados de los miembros de la empresa.

Por su parte, Morelos y Fontalvo (54) abordan factores determinantes de la cultura organizacional: estrategia, estructura, trabajo en grupo, liderazgo, propietarios, organización y ambiente.

### **Relación teórica entre calidad de vida laboral y el desempeño laboral**

Según Caballero y Nieto (55), la calidad de vida laboral suele depender de diversas variables organizativas, como el bienestar en el trabajo, la satisfacción laboral, el compromiso, la dignidad y la humanidad en el trabajo, los valores que tienen las personas en el contexto del trabajo, que siempre se corresponden con la tolerancia, mientras que ésta se considera inviolable. Al igual que Fernández et al. (56) quienes comprueban una relación entre la calidad de los servicios prestados por las Organizaciones Sanitarias está directamente relacionada con la satisfacción de los profesionales que en ellas trabajan. Es innegable que el aumento de la satisfacción laboral de los empleados que conlleva una mayor calidad de vida profesional será un factor de este éxito: el bienestar de la organización en su conjunto, la satisfacción laboral en general y el logro de una alta calidad de vida en el trabajo posibilitan la organización para prosperar y mejorar, y aumentar la eficacia de las operaciones y la eficiencia, por lo que existe una clara necesidad de que la gerencia revise la mejora de los estándares de vida laboral de vez en cuando. Por otro lado, las aspiraciones de los empleados han cambiado radicalmente, siguiendo la jerarquía de necesidades de Maslow, de acuerdo con las oportunidades laborales disponibles para ellos, y están dispuestos a cambiar de trabajo para cumplir con sus aspiraciones (24).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>** Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022

**H<sub>0</sub>** No Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**H<sub>1</sub>**-Existe relación estadísticamente significativa entre El bienestar individual tiene relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022.

**H<sub>2</sub>**-Existe relación estadísticamente significativa entre Las condiciones y medio ambiente tienen relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022.

**H<sub>3</sub>**-Existe relación estadísticamente significativa entre La Organización tiene relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022.

**H<sub>4</sub>**-Existe relación estadísticamente significativa entre El bienestar logrado tiene relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022.

### **3. METODOLOGÍA**

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

En la presente investigación se aplicará un método hipotético-deductivo ya que según Puebla (57) se trata de una aproximación a la verdad en ciencia, como una descripción del método científico, además plantea una hipótesis basada en los datos disponibles y tras aplicar la deducción se puede llegar a una conclusión, cabe destacar que la teoría no se considera verdadera, sino como no refutada

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

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, puesto que según Sánchez, Reyes y Mejía (58) se basa en la medición numérica, se hace uso de la recolección de datos y el análisis de datos para poder encontrar respuesta a las preguntas de investigación y probar las hipótesis establecidas anteriormente y por lo general confía en la estadística y así poder establecer con exactitud los patrones de comportamiento de una población.

#### **3.3. Tipo de investigación**

El presente trabajo es de tipo aplicado el cual se enfoca en aprovechar los conocimientos obtenidos por la investigación teórica para la solución de problemas inmediatos (58). En la investigación aplicada lo que más le interesal al investigador son los resultados conseguidos (59).

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

El presente estudio es de diseño no experimental, ya que se trata de un estudio que no se vio en la necesidad de alterar las variables. Además, los fenómenos solamente son observados en su ambiente natural para ser evaluados, las variables independientes suceden y no se pueden manipular porque ya

ocurrieron, así como sus efectos. Aunado a ello, la investigación será de corte transversal, puesto que la información se recolecta en un tiempo establecido, con el objetivo de describir las variables y estudiar su aparición y sus interrelaciones en un tiempo y forma sincrónica (60).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población será finita y estará constituida por 80 Profesionales de enfermería del área de emergencia del hospital nacional de Lima, no se contará con muestra, se tomará la población total de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión

#### **Criterios de Inclusión:**

Profesionales de enfermería con mas de 6 meses de antigüedad en el servicio

Profesionales de enfermería de la función asistencial

Profesionales de enfermería de deseen participar

Profesionales de enfermería que firme el consentimiento informado

#### **Criterios de Exclusión:**

Profesionales de enfermería con menos de 6 meses de antigüedad en el servicio

Profesionales de enfermería de la función administrativa

Profesionales de enfermería de no deseen participar

Profesionales de enfermería que no firme el consentimiento informado

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
<b>Variable 1 Calidad de Vida Laboral</b>	La calidad de vida laboral, es un proceso mediante el cual los empleados y las partes interesadas de las organizaciones obtienen una idea de cómo trabajar mejor juntos para mejorar tanto la calidad de vida del personal como la eficacia organizacional simultáneamente. Este concepto básicamente expresa la forma en que una organización puede salvaguardar el bienestar holístico de un empleado en lugar de concentrarse solo en las características relacionadas con el trabajo (21).	Es la percepción subjetiva que tiene el profesional de enfermería sobre bienestar, que depende de varios factores presentes en el entorno laboral	Bienestar Individual  Condiciones y Medio Ambiente  Organización  Bienestar Logrado	Trabajo en equipo Misión organizacional  Insumos de calidad Ambiente grato  Comunicación efectiva  Habilidades satisfacción Imagen del trabajo Satisfacción	<b>Ordinal</b>	120 a 165 Alta  80 a 119 Media  Menor de 80 baja



Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 2 Desempeño Laboral	Para Bautista et al. (36) el desempeño laboral se fundamenta en las características sobresalientes de los empleados de una empresa que facilitan el crecimiento del negocio mediante la consecución de los objetivos fijados por la organización.		Orientación de resultados  Calidad  Relaciones interpersonales  Iniciativa  Trabajo en equipo  Organización	Trabajo  Eficiente Eficaz  Adecuada orientación  Comunicación Ideas para mejorar  Se identifica con los demás Objetivos  Planificación Metas	<b>Ordinal</b>	80 a 100 Alto  50 a 79 Medio  Menor de 50 bajo

### **3-7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica**

Según Hernández y Mendoza (61) en una investigación deben usarse técnicas para poder determinar y establecer hechos que se discuten en la misma, por lo general se combina con instrumentos que contribuyan al análisis de la información que se recolecte en el campo de estudio. Para el presente estudio se va a utilizar la encuesta para la primera variable. Mientras que para la variable desempeño laboral se usará una ficha de evaluación, a través de la observación directa.

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

Para la variable calidad de vida se utilizó el instrumento CVL-HP; para la elaboración de este instrumento se tomó como base la escala Q.labor 56 integrada por 10 sub escalas y 56 preguntas, también la escala de CVT. Gohisalo que consta de 74 ítems además la escala CVL-SA 8000 que esta última fue la base para la selección y agrupación de variables de los ítems por la fácil comprensión en la categorización de sus dimensiones para finalmente obtener la primera versión del cuestionario CVL-HP ajustándose a la versión final de la encuesta que consta de 55 preguntas. Descripción: Cuestionario que cuenta de 55 preguntas, con cinco opciones de respuesta que va desde el valor 1 hasta el valor 5 siendo este último la calificación más alta

Para la variable desempeño laboral se utilizó el instrumento: Ficha de evaluación que mide Desempeño profesional cuyo autor original es la Dirección General de Capacitación y productividad – Recursos Humanos GRC su administración es a través de la observación individual directa Versión. Ficha de Evaluación elaborado por el hospital San José de la región Callao. Esta cuenta con 20 ítems asignándole un valor de 1 al 5 según criterio del evaluador. Los instrumentos fueron tomados de la tesis de Hurtado (16)

### **3.7.3 Validación**

Los instrumentos fueron validados el autor Hurtado (16) a través de juicio de expertos y luego relacionando las respuestas de los expertos con el coeficiente de Pearson dando una correlación positiva de 0,5 lo que da una validez para aplicar los instrumentos

### **3.7.4 Confiabilidad**

Para la confiabilidad Hurtado (16) aplico una prueba piloto obteniendo como índice de confiabilidad para el instrumento de CVL-HP 0,89 y para el instrumento de Confiabilidad desempeño Profesional 0,81 en el coeficiente de Alfa de Cronbach

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

Luego de la aplicación de los instrumentos se elaborará una base de datos codificada con las repuestas de los participantes, el cual fue procesado por el programa de SPSS.25.0 que dividirá por dimensiones las variables, los resultados serán presentados en tablas y figuras. Por otro lado, se hará un análisis inferencial a través de a prueba estadística adecuada para los datos estudiados para la comprobación de las hipótesis planteadas según el resultado de la prueba de normalidad.

### **3.9. Aspectos éticos**

Se tendrá en cuenta aspectos de protección de las unidades muestrales del estudio y los principios bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia, asimismo se aplicará el consentimiento informado previa información dada a las unidades de investigación, se mantendrá una conducta ética durante todo el desarrollo de la investigación respetando el derecho de autor referenciando de manera adecuada todo el contenido, para recolectar la información se procederá solicitar el permiso para a la institución objeto de estudio y al terminar la investigación se presentaran los resultados a la institución para que conozca la situación actual

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022															
	Julio			Agos			Sep			Oct			Nov			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación de título																
Elaboración del problema de estudio: planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación y las delimitaciones de la investigación.				X												
Elaboración del marco teórico del estudio: antecedentes, base teórica y formulación de hipótesis.					X											
Elaboración de la metodología del estudio: método de investigación, enfoque de investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, población, variables y Operacionalización, técnica e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos y aspectos técnicos.						X										
Elaboración de aspectos administrativos del estudio: cronograma de actividades y presupuesto.								X								
Elaboración de las referencias del estudio: revisión bibliográfica, anexos, matriz de consistencia.										X						
Aprobación del proyecto														X		
Sustentación de proyecto																X

#### 4.2. Presupuesto

RECURSOS	2022					TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	
Internet	S/. 85	S/.85	S/. 85	S/. 85	S/. 85	S/. 425.00
Laptop						S/. 2600.00
USB						S/. 30.00
Lapiceros	S/. 1				S/. 1	S/. 2.00
Hoja bond A4					S/. 6	S/. 6.00
Copias					S/. 10	S/. 10.00
Impresiones					S/. 50	S/. 50.00
Espiralado					S/. 10	S/. 10.00
Movilidad	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 30	S/. 110.00
Alimentos	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 400	S/. 480.00
Llamadas	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 150.00
<b>TOTAL</b>						S/. 3873.00

## 5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial del Trabajo (OIT). La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores [Internet] Ginebra; 2019 [Consultado 2022 May 2]. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_696157/langes/index.htm#:~:text=%E2%80%9CPuede%20mejorarse%20la%20calidad%20del,%E2%80%9D%2C%20puntualiz%C3%B3%20Juan%20Men%C3%A9ndez%20Vald%C3%A9s%2C](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/langes/index.htm#:~:text=%E2%80%9CPuede%20mejorarse%20la%20calidad%20del,%E2%80%9D%2C%20puntualiz%C3%B3%20Juan%20Men%C3%A9ndez%20Vald%C3%A9s%2C)
2. Caicedo H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. Signos. [Internet] 2019 [Consultado 2022 May 2]; 11(2), 41-62. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990346>
3. Guerrero F. Calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado. [Tesis de Maestría]; México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2017. Disponible en: <http://ninive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4497>
4. Alarcón N, Ganga F, Pedraja L, Monteverde A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. Medwave. [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 2]; 20(4). Disponible en: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act>
5. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019 [Tesis de maestría]; Lima: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza\\_BIY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BIY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
6. Inga-Berrosipi F. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. Rev Perú Med Exp Salud Publica. [Internet] 2019 [Consultado 2022 May 2]; 36(2): 312-318. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v36n2/a21v36n2.pdf>
7. Ministerio de Salud (MINSa). Información de Recursos Humanos en el Sector Salud [Internet]. Lima; 2017. [Consultado 2022 May 2]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4559.pdf>

8. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) [Internet]. 2020 [Consultado 2022 May 2]; 20(1): 123-132 Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/artic le/view/3372>
9. Lumbreras-Guzmán M, Hernández-Vicente I, Méndez-Hernández P, Dosamantes-Carrasco L, Cervantes-Rodríguez M, García-Elizalde A, Cortez-Yacila H. 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]. 2020 [Consultado 2022 May 2] 62(1): 87-95. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/spm/2020.v62n1/87-95/es>
10. Cruz-Velazco E. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensamiento y Gestión [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 2] 45: 45-58. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
11. Montoya-Cáceres P, Bello-Escamilla N, Neira J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. Med. Segur Trab. [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 2], 62(1); 87-95. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n261/1989-7790-mesetra-66-261-220.pdf>
12. Escobar C. Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente De Paúl Ibarra, 2021. [Tesis de maestría]; Ibarra: Universidad Técnica del Norte, 2021. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11479/2/PG%20866%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
13. Nurmamaini N, Wahidi K, Pamungkas R. Work Life Quality Role as A Variables of Knowledge Mediation, Spiritual Intelligence, And Attitudes Towards Nurse Performance in Applying Patient Safety (SKP). Journal of Multidisciplinary Academic [Internet] 2021 [Consultado 2022 May 2]; 5(1): 26-35. Disponible en: <https://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/534>
14. Herrera D. Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016. [Tesis de maestría]; Lima: Universidad César Vallejo, 2018. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12937/Herra\\_DDS.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12937/Herra_DDS.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

15. Alarcón Y, Astuñague J. Calidad de Vida Laboral y desempeño del profesional de enfermería", Hospital Goyeneche, Arequipa-2017 [Tesis en Enfermería]; Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa, 2018. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Hurtado P. Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017. [Tesis en Maestría para Gestión de los servicios de la salud]; Lima: Universidad César Vallejo, 2017. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16873/Hurtado\\_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16873/Hurtado_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. El Badawy T, Chinta R, Magdy M. Does 'gender' mediate or moderate the relationship between 'quality of work life' and 'organizational commitment'? Evidence from SMEs in Egypt. *Gender in Management*. [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 3]; 33(4): 332-348. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/GM-04-20170050/full/html>
18. Diana E, Permana A, Sridadi A. Building nurses' organizational commitment by providing good quality of work life. *Systematic Reviews in Pharmacy*. [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 3]; 11(4): 142-150. Disponible en: <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=09758453&AN=144431568&h=2K4S9SrtpyxH6bpQ91sRUSWzbXB6N8jM%2bgUYsi4wm8rK6DVkS0ZGeJ3NTEtI1ppdDeXbbwg1hktL16i669siFg%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d09758453%26AN%3d144431568>
19. Eliyana A, Rizki-Sridadi A. Workplace spirituality and job satisfaction toward job performance: The mediation role of workplace deviant behavior and workplace passion. *Management Science Letters* [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 3]; 10(11): 2507-2520. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/340472832\\_Workplace\\_spiritual](https://www.researchgate.net/publication/340472832_Workplace_spiritual)



[ity and job satisfaction toward job performance The mediation role of workplace deviant behavior and workplace passion](#)

20. Blaauw D, Ditlopo P, Rispel L. Nursing education reform in South Africa-lessons from a policy analysis study. *Global Health Action*. [Internet] 2014 [Consultado 2022 May 3]; 7(1): p. s/n. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/270004134\\_Nursing\\_education\\_reform\\_in\\_South\\_Africa\\_-\\_lessons\\_from\\_a\\_policy\\_analysis\\_study](https://www.researchgate.net/publication/270004134_Nursing_education_reform_in_South_Africa_-_lessons_from_a_policy_analysis_study)
21. Correa-Daubermann D, Pamplona-Tonete V. Quality of work life of nurses in primary health care. *Acta Paulista de Enfermagem*. [Internet] 2012 [Consultado 2022 May 3]; 25(2): 277–283. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/262702177\\_Quality\\_of\\_work\\_life\\_of\\_nurses\\_in\\_primary\\_health\\_care](https://www.researchgate.net/publication/262702177_Quality_of_work_life_of_nurses_in_primary_health_care)
22. Dargahi H, Changizi V, Gharabagh E.. “Radiology employees' quality of work life,”. *Acta Medica Iranica*. [Internet] 2012 [Consultado 2022 May 3]; 50(4): 250-256. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/224971817\\_Radiology\\_Employees'\\_Quality\\_of\\_Work\\_Life](https://www.researchgate.net/publication/224971817_Radiology_Employees'_Quality_of_Work_Life)
23. Quiroz-Campas C, Cota-Esquer M, Ayala-Ornelas S. Calidad de vida laboral del personal que labora en un hospital privado de Sur de Sonora. *Rev. Inclusiones* [Internet] 2021 [Consultado 2022 May 3]; 8: 156-173. Disponible en: <http://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/252>
24. Al-Otaibi R. The Impact of Work-Life Quality on Staff Performance at Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 3]; 8(2): 107-130. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/341511817\\_The\\_Impact\\_of\\_Work-Life\\_Quality\\_on\\_Staff\\_Performance\\_at\\_Dawadami\\_Public\\_Hospital\\_Saudi\\_Arabia](https://www.researchgate.net/publication/341511817_The_Impact_of_Work-Life_Quality_on_Staff_Performance_at_Dawadami_Public_Hospital_Saudi_Arabia)
25. Wijngaards I, King O, Burger M, Exel J. Worker Well-Being: What it Is, and how it Should Be Measured. *Applied Research in Quality of Life*. [Internet] 2021 [Consultado 2022 May 3];(17): 795–832. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11482-021-09930-w>

26. Salas E, Kozlowski S, Chen G. A century of progress in industrial and organizational psychology: Discoveries and the next century. *Journal of Applied Psychology*. [Internet] 2017 [Consultado 2022 May 4]; 102(3): 589-598. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28206773/>
  
27. Seligman, Martin EP, Csikszentmihalyi M. Positive Psychology: An Introduction. *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. [Internet] 2014 [Consultado 2022 May 4]; 279-298. Disponible en: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-017-9088-8\\_18](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-017-9088-8_18)
  
28. Kim M, Ryu E. Structural equation modeling of quality of work life in clinical nurses based on the culture-work-health model. *Journal of Korean Academy of Nursing*. [Internet] 2015 [Consultado 2022 May 4]; 45(6): 879-889. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26805500/>
  
29. Donawa-Torres Z. Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, Rev. Ciencias Sociales Aplicadas*. [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 4]; II(8): 43-63. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
  
30. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K, Gatica L, Tepal I. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*. [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 4]; 5(6): 119-128. Disponible en: <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
  
31. Karimi O, Daraei M, Farajzadeh F. Analyzing the Impact of Emotional Intelligence EI on the employees' Quality of Work Life QWL Case Study Central bureaus of Agricultural Bank in Tehran. *Journal UMP Social Sciences and Technology Management*. [Internet] 2015 [Consultado 2022 May 4]; 3: 217-229. Disponible en: <https://www.marcovigorelli.org/analyzing-the-impact-of-emotional-intelligence-ei-on-the-employees-quality-of-work-life-qwl-case-study-central-bureaus-of-agricultural-bank-in-tehran/>
  
32. Keshtmand Z, Nowrozian M, Hatami K. The effect of the technology and administrative automation on employees work life quality. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*. [Internet] 2016 [Consultado 2022 May 4]; 6: 1226-1229. Disponible en: [http://tojdac.org/tojdac/VOLUME6AGUSPCL\\_files/tojdac\\_v060AGSE108.pdf](http://tojdac.org/tojdac/VOLUME6AGUSPCL_files/tojdac_v060AGSE108.pdf)

33. Safina L, Kolesnikova J, Karasik E, Yurieva O. The higher education impact on the quality of young people working life. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. [Internet] 2015 [Consultado 2022 May 4]; 191: 2412-2415. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/282536106\\_The\\_Higher\\_Education\\_Impact\\_on\\_the\\_Quality\\_of\\_Young\\_People\\_Working\\_Life](https://www.researchgate.net/publication/282536106_The_Higher_Education_Impact_on_the_Quality_of_Young_People_Working_Life)
34. Castañeda Y, Betancourt J, Salazar-Jiménez N, Mora-Martínez A. BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista electrónica Psyconex*. [Internet] 2017 [Consultado 2022 May 4]; 9(14): 1-13. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
35. Zapata M, David-Diana L, Espinal L, Marín Karen J, Rodríguez J. Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. [Internet] 2017 [Consultado 2022 May 4]; 63(248): p. 235-244. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2017000300235](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000300235)
36. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*. [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 4]; 7(1): 109-121. Disponible en: [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
37. Álvarez-Indacochea B, Porraspita D, Indacochea B. EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. *Revista Didasc@lia: D&E*. [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 4]; 9(2): 1-12. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
38. Asch J. La evaluación de desempeño en las empresas y la resiliencia. *Revista Fidélitas*. [Internet] 2015 [Consultado 2022 May 4];(5): 86-98. Disponible en: <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/publicaciones/evaluacion-desempenno-empresas.pdf>
39. Pashanasi B, Gárate J, Palomino G. Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. [Internet] 2021 [Consultado 2022 May 4]; 12(3): 163-174. Disponible en: <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/537>

40. Rueda-Sánchez M, Zapata-Rotundo G. Teoría de dependencia de recursos: premisas y aplicaciones. *Ciencia y Sociedad*. [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 4]; 43(1): 75-92. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/870/87055001005/html/>
41. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Rodríguez A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*. [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 4]; 12(3): 385-390. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
42. Calderon-Reyes J, Huilcapi- Masacón M, Montiel-Díaz P, Mora-Aristega J, Naranjo D. Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *PRO SCIENCES: REVISTA DE PRODUCCION, CIENCIAS E INVESTIGACION*. [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 4]; 2(7): 15-22. Disponible en: <https://journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43>
43. Castro K, Delgado J. Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 4]; 4(2): 684. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
44. Jara A, Asmat N, Alberca N, Medina J. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 4]; 23(83): p. 740-760. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
45. Chiavenato I. *Gestión del Talento Humano*. Quinta ed. Mexico: Editorial McGraw – Hill; 2019. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>
46. Ramos-Villagrasa P, Barrada J, Fernández Del Río E, Koopmans L. Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2019;(35): p. 195-205. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1576-59622019000300006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622019000300006)

47. Matabanchoy-Tulcán S, Álvarez-Pabón K, Riobamba-Jiménez O. Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. Univ. Salud. [Internet] 2019 [Consultado 2022 May 4]; 21(2): p. 176-187. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
48. Taegoo (Terry) Kim OMKGLSLKHXCX. Does hotel employees' quality of work life mediate the effect of psychological capital on. International Journal of Contemporary Hospitality Management. [Internet] 2017 [Consultado May 5]; 29(6):1638-1657. Disponible en: <https://www.proquest.com/docview/1915291131>
49. Velmurugan C. Interpersonal Relationship and Organizational Effectiveness. International Journal of Business Management and Leadership. [Internet] 2016 [Consultado 2022 May 5]; 7(1): 1-5. Disponible en: [https://www.ripublication.com/ijbml16/ijbmlv7n1\\_01.pdf](https://www.ripublication.com/ijbml16/ijbmlv7n1_01.pdf)
50. Hanco-Gomez M, Maraza-Carpio A, Castillo Z. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo. [Internet] 2021 [Consultado 2022 May 5]; 12(3): p. 186-194. Disponible en: <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/552>
51. Lisboa A, Las Hayas A, Palací FJ, Frese M. Initiative in Work Teams: Lever between Authentic Leadership and Results. Res. Public Health. [Internet] 2021 [Consultado 2022 May 5]; 18(9). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8124490/>
52. Jalagat R. Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. International Journal of Advances in Management and Economics. [Internet] 2016 [Consultado 2022 May 5]; 5(6): p. 36-42. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/310498763\\_Job\\_Performance\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Motivation\\_A\\_Critical\\_Review\\_of\\_Their\\_Relationship](https://www.researchgate.net/publication/310498763_Job_Performance_Job_Satisfaction_and_Motivation_A_Critical_Review_of_Their_Relationship)
53. Carrillo-Punina A. MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. Ciencias Administrativa. [Internet] 2016 [Consultado 2022 May 5]; 4(8): p. 61-73. Disponible en: <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/2637>

54. Morelos-Gómez J, Fontalvo-Herrera T. Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. Entramado. [Internet] 2014 [Consultado 2022 May 5]; 10(1): p. 96-105. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265431574006.pdf>
55. Caballero-Lozada M, Nieto- Gómez L. Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. Entramado. [Internet] 2015 [Consultado 2022 May 5]; 11(1): p. 124-134. Disponible en: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet->
56. NuevaGestionPublicaEnColombiaYBienestarLaboralDeLP-5473640.pdf
57. Fernández A, Cuairán M, Curbelo R. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. Enfermería global. [Internet] 2016 [Consultado 2022 May 5];(42): 376-385. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1695-61412016000200013](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412016000200013)
58. Puebla C. Método hipotético deductivo. Chile: Universidad de Valparaíso, 2010. Disponible en: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/39596873/4-metodo-hipotetico-deductivo-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1654647327&Signature=ON9bNknOg3oP24uZHGZ~3vkGSPL6v8Y7dB13P5t0fAcns6P413SWyu0yPEE7bwz3F041hQmPMLxQa-aNv3VxcRnaqa1iprCcBPYLwKLmzPy7IDMOUPyfzRGSfHiHsAhgaM1pK9t0FuUZ07IHSSYCe~fZKsuEgKhfz0wQU4-3Vrxg~TWVDkLhx3hGdvVYAU2NXhFCft1ild7NWCZJIMHv-0MUJIYmwCtBlqDveyG292TBUiGJWGsdW7YSnuBaQF11hyMOoua8R~QvVkb5BJuhIsjlQe-X-MPbMjiM7SoiY4-itPBxMc1sic4YgfwHF-WprukzGkNxdYXD65-omrU9Qw\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/39596873/4-metodo-hipotetico-deductivo-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1654647327&Signature=ON9bNknOg3oP24uZHGZ~3vkGSPL6v8Y7dB13P5t0fAcns6P413SWyu0yPEE7bwz3F041hQmPMLxQa-aNv3VxcRnaqa1iprCcBPYLwKLmzPy7IDMOUPyfzRGSfHiHsAhgaM1pK9t0FuUZ07IHSSYCe~fZKsuEgKhfz0wQU4-3Vrxg~TWVDkLhx3hGdvVYAU2NXhFCft1ild7NWCZJIMHv-0MUJIYmwCtBlqDveyG292TBUiGJWGsdW7YSnuBaQF11hyMOoua8R~QvVkb5BJuhIsjlQe-X-MPbMjiM7SoiY4-itPBxMc1sic4YgfwHF-WprukzGkNxdYXD65-omrU9Qw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)
59. Sanchez-Carlessi H, Reyes-Romero C, Mejía-Sáenz K. Metodología y diseño de la investigación científica (Primera ed.). Lima: ©Universidad Ricardo Palma. (2018). Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
60. Chávez A. Introducción a la Metodología de la Investigación. Machala: Ediciones Utmach; 2015. Disponible en: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/63%20INTRODUCCION%20A%20LA%20METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>

61. Hernández-Sampieri, R. Fernández C. Baptista M. Metodología de la Investigación. 6ta edición. México. Editorial: Mc Graw Hill. 2014. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
62. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. México. Editorial: Mc Graw Hill. 2018. Disponible en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20(3).pdf)

## **Anexos**



## Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** calidad de vida laboral y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima, 2022

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿cuál es la relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre bienestar individual y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022? ¿Cuál es la relación entre condiciones y medio ambiente y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022? ¿Cuál es la relación entre organización y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022? ¿Cuál es la relación entre bienestar logrado y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar cómo se relaciona la calidad de vida laboral con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar cómo se relaciona el bienestar individual con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022 Determinar cómo se relacionan las condiciones y medio ambiente con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022. Determinar cómo se relaciona la organización con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022. Determinar cómo se relaciona el bienestar logrado con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>H<sub>1</sub></b> Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022. <b>H<sub>0</sub></b> No Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>H<sub>1</sub></b>-Existe relación estadísticamente significativa entre El bienestar individual tiene relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022. <b>H<sub>2</sub></b>-Existe relación estadísticamente significativa entre Las condiciones y medio ambiente tienen relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022. <b>H<sub>3</sub></b>-Existe relación estadísticamente significativa entre La Organización tiene relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022 <b>H<sub>4</sub></b>-Existe relación estadísticamente significativa entre El bienestar logrado tiene relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la emergencia en un Hospital Nacional, Lima 2022..</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Calidad de vida Laboral</b> <b>Dimensiones:</b> Bienestar Individual Condiciones Y Medio Ambiente Organización Bienestar Logrado</p> <p><b>Variable 2:</b> <b>Desempeño Laboral</b> <b>Dimensiones:</b> Orientación de Resultados Calidad Relaciones interpersonales Iniciativa Trabajo en Equipo Organización</p>	<p>Tipo de investigación correlacional</p> <p>Método y diseño de investigación es sin intervención descriptiva</p> <p>Población muestra finita constituida por por 80 Profesionales de enfermería del área de emergencia</p>

## Instrumento I

### Instrumentos para la recolección de información Instrumento calidad de vida laboral

**INSTRUCCIONES:**

Lea bien las instrucciones antes de iniciar la encuesta

Datos generales:

EDAD: SEXO:

ESTADO CIVIL: TIPO DE CONTRATACIÓN:

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN:

Nº DE HIJOS:

Calidad de vida laboral

Marque con un aspa (X) según crea conveniente considerando los ítems siguientes

Malo

Regular

Bueno

DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3
<b>BIENESTAR INDIVIDUAL</b>	Comunicación fluida entre el equipo de trabajo			
	Identificación con la misión de su institución			
	Mantenimiento de materiales biomédicos			
	Considera que la Evaluación que recibes es justa			
	Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo			
	Ambiente de trabajo grato			
	Jefe inmediato satisface las necesidades			
	Jefe se interesa por resolver problemas			
	Ayuda de compañeros			
	Desarrollo personal en el trabajo			
	Instalaciones limpias en el trabajo			
	Tengo planes de jubilación			
	Funciones definidas en mi trabajo			
	Reconocimiento en mi puesto de trabajo			
<b>CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE</b>	Medio ambiente donde laboró			
	Estabilidad laboral actualmente			
	Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes			
	Derecho habiente			
	Calidad de insumos de calidad			
	Fatiga muscular al concluir la jornada laboral			
	Seguridad frente a contagios tóxicos			
	Beneficios para mi condición laboral			
	Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo			
	Relación fluida entre equipos			
	Mi salud general actualmente			
	Presión laboral que percibo			
	Conflictos resueltos a través del dialogo			
	Libertad de expresión sin temor a represalias			

<b>ORGANIZACIÓN</b>	Creatividad e innovación			
	Oportunidad de ascenso			
	Jefe estimula innovación			
	Fomento de trabajo en equipo			
	Motivación para ser proactivo en mi trabajo			
	Colaboración que recibo por parte de mis compañeros			
	Interés laboral por mi centro de trabajo			
	Disposición de apoyo en mi centro de trabajo			
	Pertenencia institucional			
	Preparación e inducción al puesto			
	Manuales actualizados			
	Me identifiqué con mi servicio			
	<b>BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO</b>	Identificación con la institución que trabajo		
Creatividad, innovación y motivación en el trabajo				
Reconocimiento de clientes				
Como percibo mi nivel de vida				
Uso de mis habilidades y potencialidades				
Posibilidad en el trabajo				
Equilibrio laboral y personal				
Remuneración para el puesto que desempeño				
Logro de metas institucionales				
Relación con compañeros de trabajo				
Satisfacción en el trabajo				
Relevancia social dentro de mi trabajo				
Tiempo libre para compartir con mi familia				
Muestras de gratitud por parte de mi jefe				
Responsabilidad laboral				

## FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

UNIDAD/DPTO.-----ÁREA/SERV. -----

EVALUADO-----

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

EVALUADOR-----

FECHA DE LA EVALUACIÓN -----

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

Muy bajo: 1 Inferior. - Rendimiento laboral no aceptable.

Bajo : 2 Inferior al promedio. - Rendimiento laboral regular.

Moderado: 3 Promedio. - Rendimiento laboral bueno.

Alto : 4 Superior al promedio. - Rendimiento laboral muy bueno.

Muy Alto: 5 Superior. - Rendimiento laboral excelente.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto	Puntaje
	1	2	3	4	5	
<b>Orientación De Resultados</b>						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
<b>Calidad</b>						
No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
No Requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
<b>Relaciones Interpersonales</b>						
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros						
Brinda una adecuada orientación a los clientes						
Evita los conflictos dentro del equipo						
<b>Iniciativa</b>						

Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
<b>Trabajo En Equipo</b>						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
<b>Organización</b>						
Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						
Se preocupa por alcanzar las metas						
<b>Puntaje Total:</b>						

### **Anexo 03: Consentimiento informado**

El siguiente documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el investigador al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: adherencia al tratamiento se asocia a la calidad de vida en pacientes con falla cardiaca de un hospital de lima, 2022

**Nombre de la Investigadora principal:** \_\_\_\_\_

propósito del estudio: Determinar como la adherencia al tratamiento se asocia a la calidad de vida en pacientes con falla cardiaca de un hospital de lima, 2022

**Participantes:** Profesionales de enfermería.

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

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

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su servicio

Inconvenientes y riesgos:

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

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

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

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

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca del proyecto de investigación, puede dirigirse a \_\_\_\_\_, Coordinadora de equipo (teléfono móvil N° \_\_\_\_\_) o al correo electrónico: \_\_\_\_\_

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al ..... Presidente del comité de Ética de la ..... ubicada en la ..... correo electrónico.....

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

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

Documento Nacional de Identidad:  
.....

Correo electrónico personal o institucional: .....