



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Calidad de vida profesional y su relación con el desempeño laboral del
profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María

Auxiliadora - Lima, 2024

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autor: Millones De La Cruz, José Ernesto

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-0692-0637>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

Lima – Perú

2024

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

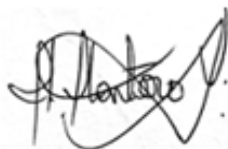
Yo, Millones De La Cruz, José Ernesto, Egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Calidad de vida profesional y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora - Lima, 2024”, Asesorado por el Docente Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio, DNI N° 09542548, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>, tiene un índice de similitud de 20 (Veinte) %, con código oid:14912:433368181, 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)
 Millones De La Cruz, José Ernesto
 DNI N° 41460082



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
 DNI N° 09542548

Lima, 24 de Febrero de 2025

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p><u>En el reporte turnitin se ha excluido manualmente solo lo que compone a la estructura del trabajo académico de investigación para Segundas Especialidades en Enfermería, y que no implica a la originalidad del mismo, tales como índice, subíndice, carátula.</u></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--

DEDICATORIA

A aquellas personas que participaron de manera desinteresada a la realización de mi trabajo para poder avanzar con mi crecimiento profesional.

A mí mismo, por haber logrado la culminación del proyecto pese las adversidades que se suscitaron en el camino.

AGRADECIMIENTO

A mi adorada madre, ya que ella no solo es mi motivación sino también simboliza la fuerza y la dedicación siendo el mejor ejemplo que puedo tener.

A mis hijos que en su inocencia a veces no juego con ellos por lograr la meta que me propuse. A Dios, por cuidarme y guiarme siempre.

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

JURADO

Presidente : Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth

Secretario : Mg. Del Carpio Florez, Sofia

Vocal : Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA.....	11
1.1 Planteamiento del Problema	11
1.2. Formulación del Problema	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos	14
1.3 Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1 Objetivo general.....	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4 Justificación de la investigación	15
1.4.1 Teórica.....	15
1.4.2 Metodológica.....	15
1.4.3 Práctica	16

1.5 Delimitaciones de la investigación	16
1.5.1 Temporal	16
1.5.2 Espacial	16
1.5.3 Población o unidad de análisis	16
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1 Antecedentes	17
2.2 Base Teóricas	22
2.3 Formulación de las Hipótesis	33
2.3.1 Hipótesis general	33
2.3.2 Hipótesis específicas	33
3. METODOLOGÍA	34
3.1 Método de la investigación	34
3.2 Enfoque de la investigación	34
3.3 Tipo de investigación	34
3.4 Diseño de la investigación	34
3.5 Población, muestra y muestreo	35
3.5.1 Población	35
3.5.2 Muestra y muestreo	35

3.6 Variables y operacionalización.....	37
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.7.1 Descripción de instrumentos	39
3.7.2 Validación	40
3.7.3 Confiabilidad.....	41
3.8 Plan de Procesamiento y análisis de datos	41
3.9 Aspectos éticos	41
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	43
4.1 Cronograma de actividades	43
4.2 Presupuesto	44
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	45
Anexo 1: Matriz de Consistencia	54
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	56
Anexo 3: Consentimiento Informado	60
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin.....	65

Resumen

Este trabajo de investigación se presenta con el objetivo de establecer la existencia de una relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024. En todo lo que concierne a la metodológica esta investigación se basará con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental, con un alcance correlacional y de corte se usará, el transeccional, la unidad de estudio de la presente investigación se tomara a los profesionales de enfermería del ambiente de Emergencia, teniendo una totalidad de 62 los cuales todos participaran como una muestra censal para luego se emplearán los instrumentos ya confiables como validados, tenido el constructo calidad de vida profesional (CVP) tres dimensiones con un cuestionario con un total de 35 enunciados y para la propiedad de desempeño laboral (DL) donde se usará un cuestionario de 20 enunciados la cual está distribuida en cuatro dimensiones. Para el procesamiento del análisis de datos obtenidos, se efectuará por medio del programa numérico de Excel como del SPSS / v25 útil para la comprobación hipotética de la investigación. Igualmente, para ultimar la existencia o no de la correlación del estudio se tratará con la prueba de normalidad de Kolmogorov, la cual contribuirá en la elección del coeficiente a aplicar, tiendo como resultado el Rho de Spearman a utilizar.

Palabras clave: desempeño laboral, calidad de vida, emergencia, personal de enfermería.

Abstract

This research work is presented with the objective of establishing the existence of a relationship between quality of professional life and work performance of the nursing professional of the Emergency Service of the María Auxiliadora Hospital-Lima, 2024. In everything that concerns the methodological aspect, this research is It will be based on a quantitative approach of applied type, non-experimental design, with a correlational and cutting scope, the transectional will be used, the study unit of this research will be taken from nursing professionals in the Emergency environment, having a total of 62 of which all will participate as a census sample and then the already reliable instruments will be used as validated, having the construct quality of professional life (CVP) three dimensions with a questionnaire with a total of 35 statements and for the property of job performance (DL) where a questionnaire of 20 statements will be used which is distributed in four dimensions. For the processing of the data analysis obtained, it will be carried out using the Excel numerical program as well as SPSS / v25, useful for hypothetical verification of the research. Likewise, to finalize the existence or not of the study's assessment, the Kolmogorov normality test will be used, which will contribute to the choice of the coefficient to apply, resulting in the Spearman's Rho to be used.

Keywords: work performance, quality of life, emergency, nursing staff.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Dentro del cumplimiento de las actividades laborales que se desarrollan en un puesto de trabajo del Hospital Maria Auxiliadora-Lima, se presentan distintos cambios en las organizaciones debido a los estándares que la actualidad demanda. Dichos estándares, exigen que los profesionales cumplan con ciertas habilidades para poder desempeñar correctamente sus tareas. Dentro del área de salud, los profesionistas de enfermería son los que están más sujetos a riesgos laborales, ya sea por la cantidad de horas trabajadas o falta de personal en áreas críticas (1).

Señala la Organización Mundial de la Salud (OMS) que, a nivel global para el periodo 2020 se visualiza un escaso número de profesionistas de enfermería siendo 28.500 millones que no cubren las intenciones solicitadas por los usuarios (2). Asimismo, durante el periodo 2021 se presenta una preocupante carencia o escasez cercana a 6.100 millón del gremio mencionado, y para el curso del 2022 se han dispuesto alcances aproximados de la existencia de una carencia de casi 14.200 millones en futuro al tiempo del 2030 (3).

Al existir un déficit de profesionistas de enfermería, trae consigo la indiscriminada programación de actividades asistenciales reflejados en una mayor carga laboral en un aproximado 30% más en comparación de años anteriores, como también la presencia de factores nocivos que afectan el desempeño laboral, los cuales traen consigo consecuencias negativas que repercuten en la calidad de vida del gremio enfermero, y de manera directa dará al aumento de riesgo de sucesos adversos que puede damnificar a los usuarios (4).

Es un ingrediente principal del desempeño correcto de actividades laborales ejercer con eficacia cada turno y trato a cada paciente, aunque producto de estas acciones el personal

puede ser víctima del cansancio y el deterioro mental, lo que genera un quiebre en el cumplimiento adecuada de sus labores, es por ello que la organización debe brindar mecanismos y medios necesarios para que se encuentren soluciones a las situaciones conflictivas que podrían presentarse dentro de su labor (5).

Muestra la Organización Panamericana de la Salud (OPS) que, en la región de las Américas y Caribe durante el tiempo del 2022 se contabilizan alrededor de 10 millones de personal de salud de enfermería, número preocupante que encierra solo una totalidad de un 57% (6). Sin embargo, es preocupante que las condiciones, la sobrecarga de laborales, la escasez de recursos y materiales para realizar sus labores, la disparidad en la distribución a nivel nacional, entre otros aspectos, afecten la calidad de vida de los enfermeros (7).

La ardua labor que ejercen los profesionistas de enfermería, puede conllevar a la presencia de una extensa gama de problemas en su salud, por ello se acentúa la importancia de las condiciones adecuadas dentro del trabajo. En Chile se realizó un estudio de investigación para evaluar dolencias físicas y mentales en el personal de enfermería dentro de hospitales, obteniendo resultados preocupantes ya que 53% manifestó tener dolor corporal, el 39% problemas emocionales, el 24% registro poca interacción social y el 42% revelo no tener estabilidad emocional (8).

En otro estudio realizado en la ciudad de México, se pudo hallar que la calidad de vida del personal de enfermería se observó que más del 50% de encuestados se encuentra en niveles bajos respecto a la integración dentro del entorno de trabajo, bienestar, administración del tiempo libre y satisfacción, aspectos que redundan de manera indefectible en el desempeño laboral (9).

En el nosocomio Antonio Barrionuevo de Lampa en el departamento de Puno la

presencia de escasas condiciones laborales dentro de la calidad de vida laboral ha mermado la atención oportuna y óptima del personal del área de enfermería hacia el usuario final ya que se refleja que más del 75% de los enfermeros presentan un nivel regular en su calidad de vida laboral y en relación con el cumplimiento o desempeño dentro sus actividades laborales, lo que ha llevado a la presencia de continuas quejas por parte del mismo paciente o sus familiares en ocasiones (10).

De esta problemática se desprende lo observado en el área de emergencia de un nosocomio del sur de Lima que, debido a la amplia demanda en las atenciones, se ve en la obligación de prolongar horarios de trabajo o economizar tiempo en las atenciones, exigiéndose de manera directa un alto grado de compromiso del profesional de enfermería con la finalidad de brindar una óptima calidad en los tratamientos, lo que puede conducir a en los enfermeros a presentar un desgaste laboral y esto a su vez afecte a su cumplimiento o desempeño laboral.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024?

¿Qué relación existe entre la dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024?

¿Qué relación existe entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer cuál es la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar cuál es la relación entre la dimensión apoyo directivo con desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024.

Determinar cuál es la relación entre la dimensión carga de trabajo con desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024.

Identificar cuál es la relación entre la dimensión motivación intrínseca con desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

En este proyecto de investigación tendrá un aporte teórico que se origina por la necesidad de otorgar y mejorar la calidad de vida y desempeño laboral, ante situaciones vulnerables en las instituciones sanitarias y/o servicios de salud, se observa que el rendimiento del personal de Enfermería se ve afectado tanto en su vida personal y profesional. Cabe resaltar se describirá la real situación operativa-técnica del profesional enfermero en el ambiente de emergencia, con respecto a los constructos calidad de vida laboral y desempeño laboral, teniendo relevancia en el campo salubre por su impacto sobre el recurso humano indispensable; asimismo, el marco teórico de la investigación enriquecerá al profesional de salud, fundamentando en la teóricas de enfermería Dorothea Orem (calidad de vida profesional) con su teoría del Déficit de Autocuidado y Patricia Benner (desempeño laboral) con su teoría del Aprendiz al Experto.

1.4.2 Metodológica

La presente investigación utilizará la metodología de tipo correlacional basado en técnicas e instrumentos ya validados como confiables reconocidos nacional e internacionalmente, en los constructos del estudio que son la Calidad de Vida y Desempeño Laboral del profesional de enfermería. Este estudio de investigación se convertirá en un material de revisión bibliográfico que podrá ser guía para otras investigaciones que tengan el mismo fin académico y científico, siendo ejecutado en distintos espacios geográficos para poder comprar o también pudiendo adicionar más de un constructo diferente, para poder enriquecer futuras investigaciones.

1.4.3 Práctica

La presente investigación evidenciará el nexo presente entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el ambiente de Emergencia, con lo cual se buscará sensibilizar en la importancia y la mejora continua de la calidad de vida laboral, la cual se verá reflejado en el cumplimiento de metas y objetivos propuestos dentro del hospital, garantizando en todo momento una excelencia en la atención asistencial del paciente, sin descuidar el bienestar integral del profesional de enfermería. Este trabajo servirá de guía para tener como referencia para los demás investigadores frente a la realidad de los profesionales de enfermería.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación que se desarrollará corresponde al tiempo requerido para el estudio siendo este en el tercer y cuarto trimestre del 2024 (mayo – setiembre).

1.5.2. Espacial

La investigación se realizará en el espacio geográfico del Hospital María Auxiliadora del Departamento de Lima, Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

En la presente investigación participarán unos 62 profesionales salubres del gremio de enfermería del área de emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Cerda et al (11) en el periodo 2023 llevo a cabo un trabajo de investigación en Venezuela que presento como objetivo “Evaluar la calidad de vida en el trabajo (CVP) y el desempeño en el trabajo (DL) dentro de sus labores en el personal de enfermería de nosocomios estatales de la ciudad de Caracas”. Este estudio de carácter descriptivo y prospectivo transaccional uso de muestra a 43 profesionistas de enfermera del área de emergencia del nosocomio en mención aplicando dos formularios, uno para cada constructo del estudio, obteniendo como resultado que los encuestados cumplen un promedio de 24 horas seguidas cuando se encuentran de guardia en el nosocomio. Se obtuvo también que la valoración media de CVP tuvo un puntaje alto (2,2 de un puntaje mayo de 3 puntos), mientras que la valoración media del DL fue adecuada (4,8 de un puntaje máximo de 6puntos), en cuanto al nexo entre constructos se obtuvo un valor de $\rho = 0,87$; $p < 0.001$, mostrando una relación media significativamente y directa. Se concluyó que, aunque la CVP de los participantes se percibe como adecuada en su mayoría al igual que el DL, esto demuestra la importancia de desarrollar una adecuada CVP para que el DP sea óptimo y se cumpla con las metas de la organización.

Quijada et al. (12) en el año 2021 en Venezuela, llevo a cabo un estudio cuyo objetivo fue “Delimitar el nexos que existe entre calidad de vida laboral y características del desempeño dentro del trabajo o laboral entre el personal del área de enfermería del servicio de emergencias de una entidad salubre en la ciudad de Mérida”. Dicha investigación de carácter descriptivo, no experimental y de corte transversal tomo como muestra 40 personas que laboraban en el área de enfermería de dicho nosocomio, empleando dos cuestionarios como método de recolección de

datos de los cuales se encontró como resultados que la CVP fue regular (213= mediana) siendo la mejor valorada, la dimensión correspondiente a la motivación intrínseca con un 76 de mediana, sucedida de la dimensión carga laboral con un 68 de mediana y la dimensión soporte directo con un 65 de mediana, por otro lado el desempeño laboral fue bajo presentándose un 75% de encuestado tenían un bajo desempeño laboral, concluyéndose que la CVP del personal del área de enfermería es regular y se asocia al poco desempeño laboral que se desarrolla dentro del área de enfermería.

Nursalem et al. (13) realizó un trabajo de investigación en el año 2024 en Indonesia cuyo objetivo fue “Delimitar la interrelación que se presenta entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral positivo en enfermeros que ejercen su carrera en diferentes establecimientos de salud de la ciudad de Surabaya en el área de emergencia”. Se desarrolló una investigación descriptiva, correlacional de corte transaccional. La muestra de estudio la conformaron 106 enfermeros los cuales pertenecían a diversos nosocomios de la ciudad utilizando el muestro aleatorio simple para su elección. El método aplicado para el recojo de datos fueron dos formularios cotejados y analizados, utilizando el estadístico de la regresión lineal múltiple con $p < 0,05$ como grado de significancia, arrojando como resultado la presencia de correlación significativa entre los dos constructos de estudio con un $p=0,00$, lo que demuestra que la CVP presenta un gran impacto en el DL del personal de enfermería.

Mojtaba et al. (14) en 2021 realizó un trabajo de investigación en Irán para encontrar el objetivo de “Determinar la relación que se desarrolla entre la calidad de la vida laboral, el desempeño y la productividad en profesionistas de enfermería que laboran en el servicio de urgencias”. Dicho estudio descriptivo correlacional tuvo como muestra a 189 enfermeros perteneciente a centros médicos afiliados a la universidad de Shahind Sadoughi, a los cuales se

les seleccionó por asignación estratificada. Los datos para la investigación se obtuvieron mediante dos formulario que fueron analizados por la prueba t, la cual estaba conformada la versión 5 de ProQoL, que a su vez incluían datos demográficos, obteniendo como resultado que el nivel de desempeño es alto 92,55 % y la puntuación promedio de la CVP 143,7, además dichos resultados reflejaron un nivel de significancia entre la correlación de las variable fue de $0,00 < 0,05$ es decir que se refleja una relación positiva entre la CVP y el nivel de desempeño o efectividad en el trabajo de los profesionales encuestados, es por ellos que es necesario que las condiciones laborales sean óptimas para de esta manera garantizar una grado alto en la eficacia laboral.

Antecedentes nacionales

Uturunco (15) en el año 2021 ejecutó su investigación en la capital de Perú – Lima con el objetivo de “Delimitar el impacto de la calidad laboral con el desempeño de enfermería dentro del área de emergencia”. Se uso un estudio no experimental, transversal, descriptivo con una muestra compuesta por 613 participantes que aplicaron dos cuestionarios ProQoL versión V de CVP y de entrenamiento enviados a través de un formulario virtual, obteniendo como resultado que la CVP muestra un impacto significativo con el desempeño de las enfermeras en el servicio emergencia reflejado en un nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.05$, concluyéndose que la CVP es un factor que incide en el desempeño en el trabajo de las enfermeras en sectores de emergencia o críticas.

Horna (16) en 2021 elaboró un trabajo de investigación en la provincia de La Libertad - Trujillo teniendo como objetivo “Determinar la asociación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Local de Jerusalén en el área de

emergencia”. Se ejecutó un estudio no experimental, descriptivo - correlacional, de corte transaccional para lo cual se aplicó dos cuestionarios organizados en escala de Likert, teniendo como muestra a 104 profesionales de área de enfermería de dicho hospital. Los hallazgos mostraron que los trabajadores de la área en mención califican la CVP media (80,8%), así como los aspectos de apoyo y carga de trabajo 63,5% y 62,5%, alta motivación interna (63,5%) y alta productividad laboral (77,9%), encontrándose a su vez una relación significativa ($p < 0,048$) entre las variables de CVP y capacidad para trabajar; y entre el apoyo gerencial y la motivación intrínseca para medir la CVP y DL, los cuales pueden variar debido a las condiciones presentes dentro de la jornada laboral.

Noriega (17) en 2020 en la ciudad de Lima ejecutó un trabajo de investigación cuyo objetivo fue “Delimitar la relación existente entre calidad de vida en el trabajo y desempeño de profesionistas de enfermería en el área de emergencia de un nosocomio del Seguro Social”. Dicho estudio de enfoque cuantitativo, analítico, relacional de corte transaccional tuvo como muestra a 150 participantes a los cuales se les aplicó el formulario CVP-35 para medir la CVP y otro formulario para medir el rendimiento dentro del trabajo. Se obtuvo como resultado que el 72% de encuestados presentaron una regular CVP y DL, por lo contrario, un 55% mostraron una deficiente CVP y DL, así mismo al analizar el nivel de relación se obtuvo un $r = 0,20$, lo que refleja un débil grado de significancia entre CVP y DL que a su vez presentó una relación directa, concluyendo que mejor vida laboral el desempeño de los profesionales se incrementa de manera significativa.

Vargas (18) realizó una investigación en el año 2022 en la ciudad de Chiclayo cuyo objetivo fue “Establecer el vínculo entre calidad de vida profesional y desempeño laboral en profesionistas de enfermería de áreas de emergencia o críticas”. Este estudio de modelo correlacional, no experimental, tuvo como muestra a 107 participantes a los cuales se les brindó

un formulario por constructo para obtener los datos de la investigación, obteniendo como resultado que un 53% de participantes consideraron que la CVP a la que estaban sometidos era regular, frente a un 28% que la considera ideal, en cuanto que con respecto al desempeño en el trabajo el 61,1% de profesionales participantes evidenciaron un grado regular y el 25% mostraron un deficiente desempeño en sus labores por la carga de responsabilidad y escasa capacitación al personal. Concluyéndose la aprobación de la proposición negativa ya sé que hallo que el $r = 0.67$, demostrando de esta manera la nula existencia de nexo entre los constructos.

Céspedes et al. (19) en el año 2022 en la ciudad de Andahuaylas llevo a cabo un trabajo de investigación que tuvo como objetivo “Entablar el nexo persistente entre la calidad de vida y el desempeño en enfermeros del área de emergencia del Nosocomio Regional de Andahuaylas”. Esta investigación de modelo descriptivo, correlacional y analítico, designó como muestra a 40 licenciados en enfermería de área de emergencia. Para concretizar los datos se aplicaron dos formularios; CVP-35 para medir CVP en el trabajo y otro formulario para el constructo DL, consiguiendo como resultado que el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un p valor de 0,331, demostrando de esta manera un nexo positivo entre las variables de este estudio, concluyendo así que si el personal de enfermería lleva una CVP adecuada el desempeño en esta área será adecuado y óptimo.

2.2 Bases teóricas

Variable 1 - Calidad de vida profesional

Con respecto a la calidad de vida dentro del trabajo la OMS, la conceptualiza como la percepción que un trabajador o colaborador crea con respecto al sitio donde se encuentra, ya sea en los diferentes contextos donde se desenvuelven o sea los sistemas de los que forma parte, esto apuntando a sus objetivos, expectativas o normas que tiene como persona. La calidad de vida se

define también como el estado físico y psicológico, el nivel de autonomía, las conexiones interpersonales y el vínculo que desarrolla con su ambiente cada persona en particular (20).

Para Mirvis y Lalwer, la calidad de vida profesional o laboral se conceptualiza como el nexo de carácter social, psicológico y monetario entre una institución u organización y su personal o colaboradores. De forma funcional la calidad de vida profesional o laboral puede ser manifestada como CVP que está compuesta por O, E, donde O representa los aspectos del desarrollo del trabajo y el ambiente laboral que se da dentro de la organización e interpretada como el nivel de bienestar de cada persona que pertenece a la empresa u organización (21).

Es por ello que cuando hablamos de calidad de vida hace referencia a un concepto en particular, sino que también se relaciona con la capacidad subjetiva y cultural de cada individuo. Se determina por ser un hecho complejo en el que interviene componentes personales y ambientales que parten de la vivencia del individuo con otras personas que forman parte de su entorno y cuya intervención tiene naturaleza temporal y se rige a las condiciones que el contexto puede presentar (22).

Pues bien, si se habla de la calidad de vida en el trabajo o profesional como lo conceptualiza Cabezas en el año de 1998, lo traduce como la valoración que realizan los empleados con respecto a los requerimientos laborales y las destrezas que poseen como respuestas idóneas y de modo que en el periodo de actividad laboral se puede desplegar de manera óptima en sus diferentes esferas sociales (familiar, personal y profesional). De manera general, los distintos aspectos que tiene que ver con la calidad de vida dentro trabajo o laboral pueden unirse a los diferentes componentes que conforman los sentimientos de gratificación y satisfacción que se experimentan durante el desarrollo del trabajo que se realiza (23).

Para Fernández la calidad de vida laboral se define como el nivel de satisfacción individual

y profesionalista que se ejecuta dentro desarrollo de su función laboral que se presenta mediante una establecida clase de gestión, ocupaciones laborales, prestaciones económicas, motivación y atracción por actividades ejecutadas, responsabilidades adquiridas en el trabajo y grado de autosuficiencia a los puestos menores. De igual manera Grados refiere que, la calidad de vida en el trabajo o laboral, responde a una serie de factores tales como, las condiciones que brinda el trabajo, la realidad en el que el trabajo se desarrolla, el puesto que el trabajador ocupa, experiencias propias de cada persona, entre otros factores que propicia su desarrollo, ya sea favorable o desfavorable para el individuo (24).

Tascón, también brinda la contextualización de calidad de vida dentro del trabajo o laboral como el nivel de logros personales y profesionales que se hacen presentes dentro del cumplimiento del cargo que se ejerce dentro de una organización y porque no decirlo dentro también del ambiente laboral, todo esto parte enteramente de la gestión, las condiciones, los incentivos, logros alcanzados y autorrealización personal y del equipo al que pertenece el colaborador (25).

Dimensiones de calidad de vida profesional o laboral.

Las dimensiones de calidad de vida del trabajo o laboral dentro del contorno de la salud, son sugeridas por Cabezas y las constituyen; al apoyo directo, las cargas de trabajos y la motivación intrínseca (23).

Dimensión 1 - Apoyo directivo

Se refiere a los medios extrínsecos que el profesionalista de enfermería obtiene por lado de los responsables del puesto laboral, iniciando desde su colaboración, el agradecimiento a sus logros en su labor y el ímpetu que le pone a su trabajo. Partiendo de esto el colaborador sentirá la oportunidad de ejecutar su creatividad, dará a conocer sus expectativas, poseer independencia y sentirse escuchado y tomado en cuenta dentro de algunas decisiones laborales. A causa de que los

enfermeros que laboran dentro del área quirúrgica deben de tener mucha precisión, agilidad y alta responsabilidad, se hace necesario que se reconozca a cada profesional de manera individual, si la organización tiene como objetivo dar mejoras a la calidad de vida laboral, ya que esto será útil para favorecer a su organización mostrando en el colaborador eficiencia y eficacia dentro de su labor (26).

Indicadores:

Satisfacción en el trabajo: responden a aptitudes o capacidades que resultan favorables en el colaborador dentro del desarrollo de sus labores u obligaciones que debe de cumplir dentro de su trabajo. El colaborador puede direccionar su percepción en su labor en sí o puede enfocarla a una acción peculiar entro del mismo trabajo.

Sueldo: Remuneración económica que obtiene el profesionista por parte de la organización y las autoridades por la labor realizada.

Reconocimiento profesional: corresponde al agradecimiento que la organización brinda a sus trabajadores por ejercer de manera óptima su labor. El reconocimiento contante a los colaboradores podría repercutir de manera negativa en la motivación que tiene este sobre la realización de sus labores, es por ello que esta actividad deberá presentarse proporcionalmente a la labor que se desarrolle.

Creatividad: es la condición que los profesionales poseen y se expresa en creaciones novedosas que propician a obtener la respuesta a una situación problemática presentada en un medio específico.

Autonomía: hace referencia al ordenamiento de las actitudes regidas por normas que se propician de la misma persona. Una persona autónoma es aquella que toma decisiones tomando conciencia de las normas que deben dirigir su conducta (26).

Dimensión 2 - Carga de trabajo

Se define como la porción de la faena que presenta el profesionista de enfermería del área quirúrgica. La calidad de vida laboral o profesional puede presentar cambios negativos como consecuencia de la carga laboral excesiva, dispuesta por la organización donde realiza sus actividades laborales, esto constituye un riesgo para, la calidad de su desempeño laboral, el cumplimiento de objetivos por el equipo de trabajo, la organización del tiempo de labor dentro del servicio, las condiciones óptimas para el desarrollo del trabajo, para terminar en un gran peligro para la salud del enfermero. Por lo expuesto se estima que el profesional de enfermería ejecuta un papel crucial dentro del personal del área quirúrgica por ser un servicio complejo cuyo papel es de estructurar, planear y abastecer de insumos antes y durante el desarrollo de una cirugía incrementando de esta manera la carga y responsabilidad laboral (27).

Indicadores:

Sobrecarga de trabajo: Lo conforman las demandas emocionales y mentales que se derivan de la carga laboral. Se aprecia como elevadas o altas en ocasiones en que el desarrollo laboral se extiende más que la cantidad de horas laborales asignadas al personal.

Presión en el trabajo: se compone de la demanda mental y emocional relacionada directamente a la magnitud del trabajo a realizar, se vincula estrechamente con el tiempo para desarrollar actividades laborales y la cantidad de actividades a realizar durante ese tiempo.

Estrés: responde al intercambio entre el trabajador y su entorno laboral. El estrés demanda en el individuo tener mecanismos de afrontamiento que pueden llegar a superar sus recursos y habilidades trayendo como consecuencia problemas en el bienestar integral de este y perjudicando de manera negativa en el trabajador (27).

Dimensión 3.- Motivación intrínseca

Vendrían hacer los medios intrínsecos que son promovidos por la organización y donde el profesionalista incrementa su pensamiento creativo iniciando desde las funciones y metas que debe desarrollar dentro de su trabajo, lo que ayudaría a remarcar la importancia de este, sentirse identificado y apreciado y buscar el trabajo en equipo con ayuda de sus compañeros. Este tipo de actitudes se refuerzan con preparaciones y capacitaciones que la institución debe brindar continuamente. Los enfermeros que poseen una adecuada motivación interna manifestaran seguridad, autosuficiencia, confianza y el desarrollo de sus actividades dentro de su labor será más eficiente, demostrando una excelente capacidad para hacer frente a distintas situaciones hostiles o desfavorables que podrían ocasionarle estrés. Su intervención, dando a conocer una actitud motivadora en sala quirúrgica, colaborará a la resolución de situaciones problemáticas que podrían estar presente en el desarrollo de su labor (28).

Indicadores:

Seguridad: hace referencia a percepción de un elevado grado de confianza sobre algo o alguien que generalmente se encuentra en un medio definido o específico.

Confianza: es la convicción, fe o esperanza continua que un individuo posee hacia otro individuo, institución o conjunto de personas, las cuales serán ideales para poder actuar de manera correcta y adecuada en una determinada situación.

Motivación: se refiere a los procesos que expresan la energía, orientación y perseverancia la cual se despliega de un colaborador con el fin de llegar a una determinada meta dentro de sus actividades dentro del trabajo.

Eficiencia: es aquella actitud que ayuda al profesionalista a alcanzar logros positivos dentro de su trabajo, además de reflejar los resultados individuales lo que ayuda a mejorar su rendimiento laboral.

Afrontamiento: se refiere a la destreza o habilidad para tolerar situaciones hostiles, eventos estresantes y sobrecarga emocional sin abatirse o darse por vencido, afrontando de manera positiva y activa el estrés laboral (28).

Teoría de enfermería para la variable calidad de vida

De acuerdo a los constructos que conforman este estudio, se ha tomado en cuenta para base teoría la Teoría del Déficit de Autocuidado, sugerida por Dorothea Orem, en la cual se fomenta la constante búsqueda de estrategias y mecanismos que admitan potenciar actitudes de autocuidado promoviendo una formación y actualización permanentes que permitan desarrollar la autorreflexión para hallar necesidades para luego plantear y ejecutar sediciones que tengan como resultado mejorar las acciones relacionadas con el autocuidado y de esta manera asegurar y promover el bienestar integral de todo este conjunto de profesionales (29).

De acuerdo a lo expuesto la teoría de Dorothea Orem se presenta como una propuesta que tiene como finalidad dar a conocer que las acciones que realizan los profesionistas en enfermería dentro de sus práctica profesional son de suma importancia y que por ello es necesario avalar que sus cuidados y mejoras sean relacionados con una base científica que partan de la ejecución de su propia praxis, por ello es valioso que se lleve a cabo acciones que respondan a su autocuidado permanente reduciendo de esta manera la presencia de algún daño permanente en el desarrollo de sus salud y porque no decirlo también algún daño para el paciente (30).

Variable 2- . Desempeño laboral

El termino desempeño en el trabajo o laboral hace referencia a la manera en que el colaborador desarrolla sus actividades que exige su cargo dentro de la institución. A pesar de que

su conceptualización sigue en discusión, si se ha llegado a un consenso cuando se habla de la importancia que tiene para lograr las metas propuestas dentro de la empresa, llegando al éxito (31).

Robbins, Stephen y Coulter, señalan que el desempeño en el trabajo responde a un proceso indispensable durante el desarrollo de actividades laborales que lleva a cabo el colaborador para lograr el cumplimiento óptimo de las metas señaladas por la organización. Estos autores resaltan que la medición de objetivos es una actividad entrelazada al desempeño del trabajo ya que a través de esta se manifiesta brindando una serie de criterios para su valoración del grado de ejecución del trabajador con respecto a los objetivos propuestos por la organización (32).

Chiavenato, refiere que el desempeño laboral como conducta presente en el colaborador durante el desarrollo del cumplimiento de las metas propuestas que se transforma como meta personal en ejercicio de su profesión. En este sentido se dice que un colaborador realiza sus labores de forma eficiente en valor a la aportación valiosa que realiza para el desempeño óptimo de las metas que se deben cumplir como institución (33).

Viswesvaran y Ones señalan que el desempeño laboral sirve como reflejo para reportar las actividades, conductas y productos que son cuantificados para demostrar que los trabajadores ayudan a favorecer el logro adecuado de los objetivos entablados por las organizaciones para que esta puede llegar al éxito (34).

Por otro lado, Campbell señalo que el desempeño dentro del trabajo se traduce como las conductas o actividades que el colaborador ejecuta con la intención de cooperar hacia el logro óptimo de objetivos y que dichas actitudes son medibles tomando en cuenta aspectos del trabajador como la eficiencia o control (35).

En el sector de la salud, se define al desempeño dentro del trabajo, como la conducta viable de los colaboradores, no solo en el ámbito profesionista o técnico, sino que también en el desarrollo

de los vínculos personales que pueden generarse durante estos procesos, lo que contribuirá a la presencia de la calidad de vida que se presenta en el ambiente laboral (36).

De acuerdo a esta definición que hace referencia que el desempeño repercute en la condición de los procesos y del medio laboral implica reflexionar que la evaluación del cumplimiento o desempeño del trabajo debe ser una actividad permanente donde no solo los colaboradores y la empresa se involucren, sino que también el usuario al que está dirigido el trabajo. Ya que tómenos en cuenta que, un cumplimiento o desempeño eficiente se refleja en una excelente productividad y esto favorece de manera directa al usuario en general (37).

Dimensiones de desempeño laboral

Las dimensiones de DL dentro de la esfera de la salubridad, son sugeridas por Ramírez y las constituyen; DL de tarea, DL contextual, DL adaptativo y DL proactivo (38).

Dimensión 1. Desempeño o cumplimiento de la tarea

Esta dimensión que corresponde al desempeño dentro de las actividades laborales del cargo o puesto al que se pertenece y que beneficia de forma directa o indirecta en la elaboración o en el rendimiento dentro del servicio de una institución. Esta dimensión hace referencia esencialmente al contenido del cargo o puesto de trabajo, en otras palabras, responde a la ejecución de actividades y tareas dentro del trabajo (38).

Indicadores:

Conductas o actos intra-rol. Se define como las actitudes que conforman las actividades en las especificaciones oficiales de los cargos o puestos laborales.

Conductas o actos extra-rol. Se definen como las actitudes que se presentan de forma adicional a los deberes que se deben de cumplir dentro del cargo al que se pertenece, es decir,

actitudes que se realizan además de los roles formales del cargo laboral (38).

Dimensión 2. Desempeño contextual

Esta dimensión responde a las conductas que colaboran o contribuyen al progreso y el equilibrio del ambiente y atmosfera mental o social en el lugar donde se lleva a cabo el trabajo, ayudando de esta manera a alcanzar las metas de la organización, es decir no solo responde solo al cargo donde se desempeña el colaborador, sino que involucra también las acciones que mejoran el entorno donde se desarrollan las tareas (39).

Indicadores:

Contexto social. Comportamientos que colaboran a la generación de un ambiente social beneficioso y favorable en bien del cumplimiento de las actividades dentro de la jornada laboral.

Contexto psicológico. Responde a estadios emocionales que contribuyen a la creación de vínculos interpersonales favorables para el cumplimiento de desarrollo de la organización.

Contexto organizacional. Se refiere a los comportamientos que benefician la adecuada dirección del medio laboral inmediato, el cual la institución propone (39).

Dimensión 3. Desempeño adaptativo

Esta dimensión responde a un conjunto de conductas adaptativas o resiliencia presentes frente a situaciones variables y conflictivas que a su vez ayudan al desarrollo de destrezas usadas para superar las nuevas exigencias laborales. El desempeño o cumplimiento adaptativo se diferencia de las otras dimensiones ya que hace referencia a la intensidad en las conductas que ayudan a hacer frente y acomodarse al medio cambiante y poco predecible del trabajo en la actualidad (40).

Indicadores:

Capacidad de enfrentar cambios. Son comportamientos que se presentan para responder

a las demandas cambiantes dentro de cargo laboral, dicho de otra manera, responde al nivel de un empleado para mantener la capacidad de desarrollar un curso en su carrera profesional.

Flexibilidad. Son aquellos comportamientos que ayudan a romper fácilmente el vínculo con la información aprendida en los trabajos anteriores para poder en palparse y aceptar la nueva información (40).

Dimensión 4. Desempeño proactivo

Esta dimensión responde a una serie de actividades de naturaleza activa y organizada que ayudan a prever nuevos retos o para comenzar transformaciones en el medio laboral que sirvan para la mejora de la organización. Lo que distingue a esta dimensión con las otras es su carácter autónomo y dinámico que se refleja en la determinación personal y en la inserción de nuevas transformaciones o intercambios en los aspectos laborales (41).

Indicadores:

Iniciativa. Responde a los comportamientos que contribuyen a la orientación de actividades ligadas enteramente al cambio y la reestructuración de lo que ya estaba estipulado dentro de la organización.

Proyección al futuro. Hace referencia a la planificación de las conductas dirigidas al cumplimiento de las metas propuestas por la institución (41).

Teorías enfermeras del desempeño laboral

La carrera de enfermería es una de las profesiones que exigen el desarrollo del compromiso por parte del profesionista, ya que dentro del desarrollo de esta bella carrera esta garantizar que los pacientes reciban un trato justo y humano, basados en la ética y el ejercicio adecuados de sus labores. Además, es indispensable que para que estas acciones se den el profesional se desarrolle dentro de un medio laboral de calidad y estable para que repercuta de manera positiva en la labor

que realiza frente al usuario final, es decir el paciente (42).

Teniendo como punto de partida lo expuesto anteriormente, se tendrá presente la propuesta teoría realizada por Patricia Benner, quien propone la Teoría Fenomenológica la cual señala que es necesario poseer información adecuada para poder comprender las exigencias que poseen los usuarios, ya que esto ayudará al desarrollo de estrategias y procesos que faciliten una óptima interacción con ellos, buscando siempre satisfacer sus necesidades de manera adecuada garantizando su bienestar integro. Todo esto se traduce en que el profesionista de enfermería debe tener en cuenta dos consignas importantes; saber hacer y tener la capacidad de hacerlo, en esta línea es importante que la información de maneje el enfermero sirva para incrementar sus habilidades y destrezas que colaboren con el desarrollo de una extraordinaria práctica profesional dentro del ejercicio de su puesto de trabajo y que a su vez se complementa con el cumplimiento de las necesidades del usuario final, el paciente (43).

2.2 Formulación de las hipótesis

2.2.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024.

Ho: No existe relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliador-Lima, 2024.

2.2.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo

directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024.

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024.

2. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El método del estudio presente será hipotético deductivo, dado que, se establecerá con la realidad observada de los constructos en estudio (44).

3.2 Enfoque de la investigación

El enfoque de la presente investigación será cuantitativo, ya que, se basará en el valor numérico de los resultados de los constructos que se recopilan de una forma estructurada, sistemática y ordenada por medio de la utilización de herramientas estadísticas – informáticas en los hallazgos de los resultados del estudio (44).

3.3 Tipo de investigación

En cuanto al tipo de este estudio será aplicada, puesto que, los hallazgos encontrados permitirán al investigador realizar un análisis de la situación real - problema de la investigación, señalando Carrasco a la búsqueda de aumentar y ahondar el origen de los saberes científicos efectivos acerca de la realidad, donde en este estudio se quiere conocer la potencialidad de la existencia de relación que exista entre los constructos estudiados en la presente investigación y así también concretar actividades que favorezcan a mejorar la situación de vida de los profesionales de enfermería como a su vez del ejercicio laboral con beneficios para el paciente en su atención clínica (45).

3.4 Diseño de la investigación

Este estudio tendrá un diseño no experimental; según lo señalado por Hernández, en este tipo de diseño no se realizará ninguna manipulación de los constructos ya que solo se describirá estos en su estado natural fenomenológico; además, será de un corte transeccional, fundamentado

en el mismo autor que nos refiere que los fenómenos y los acontecimientos serán recopilados en un solo momento; también, el nivel será correlacional, porque se analizará la presencia de una correlación positiva- fuerte o significativa entre los constructos en estudio (46).

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población:

Hernández señala que la población es un conglomerado de personas, objetos o animales que se pueden estudiar o investigar en un entorno y tiempo (46); por ello, la población de la presente investigación estará compuesta por 62 profesionales de enfermería que brindan atención de cuidado asistencial en el servicio de emergencia

3.5.2 Muestra y muestreo:

Para esta investigación se utilizará toda la población de los 62 profesionales de enfermería, por lo tanto, la muestra será una muestra censal lo que significa que se trabajara con el 100% de los individuos que conforma la población y con un muestreo no probabilístico la cual, según Hernández, viene a ser la elección de la unidad de estudio que no va a depender de la probabilidad, por lo contrario, de criterios y la finalidad escogida o establecida por el investigador (46).

Criterios de inclusión

- Personal profesional de enfermería que manifiesten voluntad de participar en el estudio.
- Personal profesional de enfermería que acepten por medio de su firma en el asentimiento informado.
- Personal profesional de enfermería que realizan actividades asistenciales en el ambiente de Emergencia.

- Personal profesional de enfermería de sexo femenino y masculino.

Criterios de exclusión

- Personal profesional de enfermería que no muestren voluntad de participación en el estudio.
- Personal profesional de enfermería que no acepten, por lo tanto, no firmará el asentimiento informado.
- Personal profesional de enfermería en periodo vacacional o con licencia por distintos motivos.
- Personal profesional de enfermería que no trabajen el ambiente de Emergencia.

3.6 Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Nivel o rango)
Variable 01 Calidad de vida profesional	Calidad es la relación el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal (23).	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación intrínseca, en base a 35 ítems (Cuestionario de Calidad de Vida Profesional – CVP-35)	Apoyo directivo	- Satisfacción en el trabajo - Sueldo - Reconocimiento profesional - Creatividad - Autonomía	Escala ordinal de Likert:	Nivel bueno de calidad de vida profesional: 104 -140
			Carga de Trabajo	- Sobrecarga de trabajo - Presión en el trabajo - Estrés	Nada Algo Bastante mucho	Nivel Regular de calidad de vida profesional: 69 – 103
			Motivación intrínseca	- Seguridad - Confianza - Motivación - Eficiencia - Afrontamiento		Nivel Malo de calidad de vida profesional: 35- 68

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Nivel o rango)
Variable 02 Desempeño laboral	Son aquellas conductas de los individuos que están orientadas al cumplimiento de los objetivos organizativos y que, por tanto, constituyen un valor esperado por la organización para el alcance futuro de la efectividad (38).	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo, en base a 20 ítems.	Desempeño de la tarea	- Conducta intra rol - Conducta extra rol	Escala ordinal de Likert: Nunca Pocas veces A veces Muchas veces Siempre	Desempeño alto: 74 -100 Desempeño Regular: 47 – 73 Desempeño malo: 20- 46
			Desempeño contextual	- Contexto social -Contexto psicológico -Contexto organizacional		
			Desempeño adaptativo	- Capacidad para enfrentar cambios - Flexibilidad		
			Desempeño proactivo	- Iniciativa - Proyección al futuro		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se utilizará la técnica de investigación de la encuesta que se aplicará a la unidad de estudio es decir a la profesión de enfermería del ambiente de Emergencia que cumpla con los criterios de inclusión como exclusión; asimismo, se utilizará para medir ambos constructos del estudio los cuestionarios para cada variable, siendo estos un conglomerado de enunciados con sus respectivas respuestas que en esta oportunidad serán reflejadas por una escala de Likert (47).

3.7.1 Descripción de Instrumentos

Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35)

Este cuestionario fue originalmente elaborado por el autor Cabezas 1988 y es validado y adoptado por López en el 2018 quien tuvo como unidad de investigación al profesional de enfermería para medir el constructor de calidad de vida profesional, el instrumento está estructurado de manera sistemática en 35 enunciados dividido a su vez en 3 dimensiones las cuales son Apoyo directivo (14 enunciados) seguido de Carga laboral (11 enunciados) y por último Motivación intrínseca (10 enunciados), las cuales se mediará por medio de una escala de Likert (nada =1, algo = 2, bastante = 3 y mucho = 4) y dando como puntaje final de las suma de los puntos de la escala al interpretar las repuesta como: Bueno = 104-140 pts., Regular =69 – 103 pts., y Malo =35- 68 pts. (48).

Cuestionario de desempeño laboral

Este cuestionario fue originalmente elaborado por el autora Ramírez 2013 y es validado y adoptado por López en el 2018 quien tuvo como unidad de investigación al profesional de enfermería para medir el constructor de desempeño laboral; el instrumento está estructurado de manera sistemática en 20 enunciados dividido a su vez en 4 dimensiones las cuales son Desempeño de la tarea (5 enunciados) segunda dimensión Desempeño contextual (5 enunciados), en tercer lugar Desempeño adaptativo (5 enunciados) como cuarta y última Desempeño proactivo (5 enunciados), las cuales se mediará por medio de una escala de Likert (Siempre = 5, Muchas veces =4, A veces =3, Pocas veces =2, Nunca =1) y dando como puntaje final de las suma de los puntos de la escala al interpretar las repuesta como (Alto =74 -100 pts., Regular = 47 – 73 pts. y Malo = 20- 46 pts.) (49).

3.7.2 Validación

Señalan Hernández, Fernández y Baptista, que la validación es el nivel en el cual un instrumento con veracidad mide los constructos que se quiere evaluar, es así que para este estudio de investigación los instrumento (cuestionario calidad de vida laboral – cuestionario desempeño laboral) que se usaran fueron validados por López en el año 2018 mediante juicio de expertos por tres magíster en Gerencia de Servicios de Salud y metodología de la investigación, aprobándolos con una matriz cumpliendo los criterios de pertinencia, relevancia - claridad del contenido y estructura resultando como aplicable/ suficiente como también con la prueba de contenido V de Aiken de los instrumentos con una validación con más de un 95% (49).

3.7.3 Confiabilidad

Conforme a lo señalado por los autores Hernández, Fernández y Baptista, se refiere a confiabilidad con el nivel en el que un instrumento tiene que tener hallazgos lógicos y consistentes (46). En tal sentido para este estudio los instrumentos (cuestionario calidad de vida laboral – cuestionario desempeño laboral) fue medida su confiabilidad por López con el coeficiente del Alfa de Cronbach aplicada en una prueba piloto de 20 individuos con características equivalentes con un resultado de 0,856 y 0,889 respectivamente (50).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Primero se efectuará antes de iniciar el proceso de recolección de datos con la gestión de la autorización mediante una solicitud dirigido al Director de la institución hospitalaria donde se piensa aplicar el estudio y así, posteriormente, aplicar los instrumentos en la unidad de estudio ya seleccionados; en cuanto al análisis de estadístico se ejecutará por medio de software estadístico SPSS v.26 y el programa Microsoft Excel donde serán incluidos el análisis representativo en forma de tablas de frecuencia, media, moda y otros valores y, finalmente, el análisis inferencial para comprobar la hipótesis del estudio mediante el estadístico del Rho de Spearman (51).

3.9 Aspectos éticos

Para este estudio los principios bioéticos son fundamentales en el desarrollo profesional de todo el personal de enfermería ya que el objetivo principal es el cuidado del ser humano en todas sus esferas humanas y sus diferentes cursos de vida, los cuales son:

Valor de autonomía: es representado por la libertad individual que cada participante posee en la investigación en su elección de respuesta y como en la participación voluntaria en el presente mediante su aceptación o negación en el asentimiento informado.

Valor de no maleficencia: al aceptar la participación por parte de los individuos estos no manifestaran ni evidenciaran ningún maltrato ni daño o perjuicio ante su persona, familia y entorno laboral.

Valor de beneficencia: al ser aplicado el estudio traerá consigo un gran beneficio y generará mayor conocimiento sobre la realidad de la problemática plasmada en esta investigación con el fin de mejorar la efectividad profesional del personal de enfermería lo cual se reflejará también en un cuidado humanizado, eficiente, de calidad y holístico para el paciente.

Valor de justicia: por medio de este valor no será aceptable ningún tipo de discriminación sea por costumbre, etnia, raza, religión o género, también fundamentado en ello se citó la autoría de diferentes investigadores reflejado en las referencias bibliográficas y por medio del programa Turnitin cumpliendo con los estándares de originalidad óptimos.

3. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades:

ACTIVIDADES	Año 2024				
	MAY	JUN	JUL	AGO	SET
Deliberación del problema de investigación	X				
Búsqueda y exploración de fuentes bibliográficas	X				
Planteamiento y redacción de los problemas - objetivos	X				
Redacción de la justificación de la investigación		X			
Construcción del marco teórico		X			
Construcción del diseño metodológico		X			
Validación y confiabilidad			X		
Descripción de los instrumentos			X		
Descripción del método estadístico y aspectos éticos y administrativos				X	
Exposición del proyecto					X
Sustentación					X

4.2 Presupuesto:

	COSTO POR UNIDAD	CANTIDAD	TOTAL DE COSTOS
	S/.		S/.
RECURSOS HUMANOS			
Bioestadísticas	1300.00	1 unid	1300.00
BIENES Y EQUIPOS			
Carpeta de cartulina manila	2.00	20 unid	40.00
Hojas bond A4	25.00	2 paquete	50.00
Tinta de impresora	68.00	3 unid	204.00
USB 32 GB	35.00	1 unid	35.00
Lápices	0.50	20 unid	10.00
Gomas	10.00	1 caja	10.00
Lapiceros	1.00	20 unid	20.00
SERVICIOS			
Fotocopias	0.15	100 unid	15.00
Anillados	10.00	1 unid	10.00
Línea post pago	50.00	4 meses	200.00
Internet	100.00	4 meses	400.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/ O IMPREVISTOS			
Movilidad			250.00
Laptop			450.00
Alimentación			300.00
TOTAL		S/. 3294.00	

4. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Henríquez C, Cerda B, Vargas P. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. Rev. Cubana Med Gen Integr [Internet].2022;38(3), 45-51. [revisado 2024 Mayo 14]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252022000300018&lng=es. Epub 01-Sep-2022
2. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020. [Internet]. Ginebra; 2020. [revisado 2024 Mayo 14]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
3. Consejo Internacional de Enfermeras. Enfermería: una voz para liderar. Invertir en enfermería y respetar los derechos para garantizar la salud global. [Internet]. 2022. [revisado 2024 Mayo 14]. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/publicaciones>
4. Silveira G, Da Penha R, Aline V, Texeira J, Da Silva I. Calidad de vida en el trabajo y perfil demográfico – laboral de la enfermería en unidad de urgencias. Enfermería Global. [Internet].2019;55(1):510–524. [revisado 2024 Mayo 14]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.340861>
5. Henríquez S, Cerda B, Vargas P. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. Rev. cubana Med Gen Integr. [Internet]. 2022; 38(3),105-108. [revisado 2024 Setiembre 04]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252022000300018
6. Vizcaíno Y, Vizcaíno M, Montero Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de enfermería. Rev Cub de Medicina Militar. [Internet]. 2020;49(2): 364-

374. [revisado 2024 Setiembre 04]. Disponible en:
<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/369>
7. Organización Panamericana de la Salud. OPS llama a los países a fortalecer colectivamente la fuerza laboral de enfermería. [Internet]. Washington; 2022. [revisado 2024 Mayo 14]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/6-5-2022-ops-llama-paises-fortalecer-colectivamentefuerza-laboral-enfermeria>
8. Caicedo H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. Rev. Signos. [Internet]. 2019;11(2),41-62. [revisado 2024 Junio 09]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990346>
9. González M, López M. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. [Internet]. 2019; 9(1): 1-7. [revisado 2024 Junio 09]. Disponible en:
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/5791
10. Quispe E. Calidad de vida y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023. [Tesis de pregrado de enfermería en Internet]. Puno: Universidad Privada San Carlos; 2023. [revisado 2024 Junio 09]. Disponible en:
http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/610/Edith_QUISPE_MAMANI.pdf?sequence=2&isAllowed=y
11. Cerda M, Fernández A, Barja J, Silva J y González M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. Rev. cuban. med. mil. [Internet]. 2023; 52 (1), 230-232. [revisado 2024 Junio 15]. Disponible en:
<http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v52n1/1561-3046-mil-52-01-e2212.pdf>

12. Quijada P, Cedeño I y Terán G. Quality of Professional Life and Burnout of the Nursing Staff at an Intensive Care Unit in Venezuela. Invest. Educ. Enferm [Internet]. 2021; 39(2),94–107. [revisado 2024 Junio 15]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v39n2/2216-0280-iee-39-02-e08.pdf>
13. Nursalam N, Amalia F, Candra P, Harif F y Ferry E. The correlation between the quality of nursing work life and job performance. Journal of Public Health Research and Development. [Internet]. 2020; 9(10), 330 -341. [revisado 2024 Junio 15]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/328657872_The_correlation_between_the_quality_of_nursing_work_life_and_job_performance
14. Mojtaba K, Parisa B, Tahereh N, Hamid H y Bahareh F. The Productivity and Quality of Work Life in Emergency Nurses. Rev. Iran Journal of Nursing. [Internet]. 2021; 34(130),73-90. [revisado 2024 Agosto 02]. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Parisa-Bozorgzad/publication/355070940_The_Productivity_and_Quality_of_Work_Life_in_Emergency_Nurses/links/61a1fdbdd7d1af224b27cf2c/The-Productivity-and-Quality-of-Work-Life-in-Emergency-Nurses.pdf
15. Uturunco M. Influencia de la calidad de vida profesional en el desempeño laboral del enfermero durante el confinamiento en Lima, 2021. [Tesis de doctorado en Internet en Salud Pública]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021. [revisado 2024 Agosto 02]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.13053/5398>
16. Horna M. Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid – 19, 2021. [Tesis de maestría en Internet con mención en

- gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. [revisado 2024 Agosto 02]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72099>
17. Noriega V. Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud. [Tesis de maestría en Internet con mención en Gestión Pública]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. [revisado 2024 Agosto 02]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59744/Noriega_SVM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Vargas I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes en las áreas críticas, 2022. [Tesis de licenciatura en Internet en administración de empresas]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2022. [revisado 2024 Agosto 02]. Disponible en: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6751/1/TL_Vargas%20ChachapoyasIvan.pdf
19. Céspedes L, Mamani G y Zuñiga E. Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2020. [Tesis de segunda especialidad profesional en enfermería en Internet con mención en emergencias y desastres]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. [revisado 2024 agosto 02]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/6600>
20. Organización Mundial de la Salud. Aplicaciones de la epidemiología al estudio de los ancianos: Informe Técnico No. 706. [Internet]. Ginebra; 1984. [revisado 2024 Mayo 14]. Disponible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/39141/WHO_TRS_706_spa.pdf?sequence=1

21. Mirvis P y Lawler E. (1984). Accounting for the Quality of Work Life. Rev. Journal of Occupational Behavior. [Internet]. 1984; 5(3), 197- 212. [revisado 2024 Abril 19]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030050304>
22. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM. [Internet]. 1984; 14(2), 271- 276. [revisado 2024 Abril 19]. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
23. Cabezas, C. Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. Rev. Formación Médica Continuada. [Internet]. 1998; 5(8),491-492. [revisado 2024 Abril 19]. Disponible en: <https://www.fmc.es/es-sindrome-desgaste-profesionalestreslaboral-articulo-4766>
24. Fernández M. Diccionario de Recursos humanos, organización y dirección. [Internet]. 1ª ed. España- Madrid: McGraw Hill; 1999. [revisado 2024 Abril 19]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/400607601/267219045-Diccionario-de-recursos-humanos-organizacion-y-direccion-pdf>
25. Tascón C. La calidad de vida laboral del profesorado de educación secundaria obligatoria en los centros de Gran Canaria. [Tesis de doctorado en Internet]. España: Universidad de Las Palmas de la Gran Canaria; 2009. [revisado 2024 Abril 19]. Disponible en: https://acedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/3542/1/Tomo%201_Tesis.pdf
26. Falgueras I. La teoría del capital humano: orígenes y evolución. Temas Actuales de Economía. [Internet]. 2008; 2: 17-48. [revisado 2024 Abril 19]. Disponible en: <http://www.economiaandaluza.es/sites/default/files/Lateoriadelcapitalhumano.pdf>
27. Casas J., Ramón J., Lorenzo S., Cañas J. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. Revista de Administración Sanitaria. [Internet]. 2002;

- 6(23): 143-160. [revisado 2024 Abril 19]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6719461>
28. Da Silva K, Da Silva A, Dos Santos A, Farias C, Machado D, Dos Santos F. et al. El autocuidado a la luz de la teoría de Dorothea Orem: panorama de la producción científica brasileña. Rev. Brasileña de Desarrollo. [Internet]. 2021; 7(4), 34043-34060. [revisado 2024 abril 19]. Disponible en: [10.34117/bjdv7n3-047](https://doi.org/10.34117/bjdv7n3-047)
29. Pimenta O, De Lima L, Almeida J, Da Conceicao A. Prática profissional no contexto hospitalar: visão de enfermeiros sobre contribuições das concepções de Dorothea Orem. Rev. de Enfermagem da UFSM. [Internet]. 2021; 11(1), 1-20. [revisado 2024 abril 19]. Disponible en: [10.5902/2179769254723](https://doi.org/10.5902/2179769254723)
30. Naranjo Hernández Ydalsys, Concepción Pacheco José Alejandro, Rodríguez Larreynaga Miriam. La teoría del déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gac Méd Espirit [Internet]. 2017; 19(3): 89-100. [revisado 2024 noviembre 17]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=es.
31. Coronel F. Desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Alberto Sabogal. Retos de transformación social. Opuntia Brava. [Internet]. 2019; 11(3): 256-272. [revisado 2024 Agosto 09]. Disponible en: <https://doaj.org/article/b031839a215f4bd38469d0c3bc06ff43>
32. Robbins S y Coulter M. (2013). Administración. Un empresario Competitivo [Internet]. 8ª ed. México: Pearson Educación; 2005. [revisado 2024 Abril 19]. Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf

33. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones [Internet]. 8ª ed. Colombia: McGraw Hill; 2007. [revisado 2024 Abril 19]. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
34. Viswesvaran, C y Ones, D. Perspectives on models of job performance. International. Rev. Journal of Selection and Assessment. [Internet]. 2008; 8(4), 216-226. [revisado 2024 Abril 19]. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
35. Campbell J, Rumsey C y Harris J. et al. Alternative models of job performance and their implications for selection and classification. Rev. Lawrence Earlbaum Associates. [Internet]. 1994; 4(2), 33-51. [revisado 2024 Abril 19]. Disponible en: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/97802037739184/alternative-models-job-performance-implications-selection-classification-john-campbell>
36. Motowidlo S, Borman W, Ilgen D, Klimoski R. et al. Job performance: Industrial and organizational psychology. Rev. Handbook of psychology. [Internet]. 2003; 2(12), 39-53. [revisado 2024 Agosto 09]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/303918880_Job_performance
37. Salas R, Díaz L y Pérez G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Educ Med Super. [Internet]. 2012; 26(4), 604-617. [revisado 2024 Agosto 09]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412012000400013&lng=es.
38. Ramírez R. Diseño del trabajo y desempeño laboral individual. [Tesis de doctorado en Internet con mención en comportamiento social y organizacional]. Madrid: Universidad

- Autónoma de Madrid; 2013. [revisado 2024 Agosto 09]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/528349978/62525-Ramirez-Vielma-Raul-Gonzalo>
39. Pizarro RJ, Fredes CD, Inostroza PC, Torreblanca UE. Motivación, satisfacción laboral y estado flow en los trabajadores de salud. *Revista Venezolana de Gerencia*. [Internet]. 2019; 24(87): p. 843-856. [revisado 2024 Agosto 09]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>
40. Rodríguez SJ. Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *Revista de la Universidad Internacional de Ecuador*. [Internet]. 2020; 5(2): [revisado 2024 Agosto 09]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475508>
41. 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; 21(2). [revisado 2024 noviembre 18]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
42. Moreno D. Fundamentos del diseño de un modelo de atención de Enfermería para la gestión del cuidado. *Rev Cub de Emferm*. [Internet]. 2018;34(1),235-245. [revisado 2024 Agosto 09]. Disponible en: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=34&sid=d2e605e9-f870-45f4-96064da681690ec1%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT11ZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=138960673&db=a9h>
43. Piscocoya P, Leyva J. Intercambio internacional para la adquisición de competencias en la enseñanza de la Enfermería: un análisis reflexivo bajo la teoría de Patricia Benner. *Index*

de enfermería. [Internet]. 2017; 26(2),96-100. [revisado 2024 Agosto 09]. Disponible en:
<https://doaj.org/article/be6669a6a84f418aaa0e976990799987>

44. Hernández Sampieri, R & Mendoza, C. Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 1ª ed. Ciudad de México: Unam.mx; 2018. [revisado 2024 Junio 10]. Disponible en:
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
45. Carrasco, S. Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. 1ª ed. Lima: Editorial San Marcos; 2009.
46. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la Investigación. 1ª ed. Ciudad de México: McGraw Hill; 2014.
47. Tamayo y Tamayo M. El proceso de la investigación científica 1ª ed. Ciudad México: Editorial Limusa; 2004.
48. Rivera A, Rivera C, González C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBIHSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Investigación en educación médica. 2017 junio; Vol. 6(21): p. 26-34.
49. López I. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018. [Tesis de maestría en Internet con mención en gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. [revisado 2024 Junio 10]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y
50. Martín J, Gómez T, García M, Del Cura M, Cabezas M, García S. Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP35 para la percepción de la calidad de vida profesional.

Rev. Atención Primaria. [Internet]. 2008; 40(7), 327-335. [revisado 2024 Abril 19].

Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-medicion-capacidad-evaluadora-del-cuestionario-13124124>

51. González B, Hidalgo S, Salazar E y Preciado S. Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. Rev. Ciencia y Trabajo. [Internet]. 2010; 12 (36),332-40. [revisado 2024 Abril 19]. Disponible e

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación: Calidad de vida profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Lima Sur, 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la dimensión apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024?</p>	<p>Objetivo general Establecer cuál es la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024.</p> <p>Objetivos específicos Identificar cuál es la relación entre la dimensión apoyo directivo con desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024. Determinar cuál es la relación entre la dimensión carga de trabajo con desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024.</p> <p>Ho: No existe relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-</p>	<p>Variable 1 Calidad de vida profesional</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo directivo 2. Carga de trabajo 3. Motivación intrínseca 	<p>Tipo de investigación aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación Enfoque cuantitativo, observacional, con método hipotético deductivo, no experimental de corte transeccional y diseño descriptivo – correlacional.</p> <p>Población y muestra Un total de 62 profesionales de enfermería del servicio de emergencia, la muestra será censal ya que se trabajará con toda la población en estudio.</p>

<p>Auxiliadora-Lima,2024? ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima,2024?</p>	<p>Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima,2024. Identificar cuál es la relación entre la dimensión motivación intrínseca con desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024.</p>	<p>Lima, 2024. H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024. H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora-Lima, 2024.</p>	<p>Variable 2 Desempeño laboral Dimensiones: 1. Desempeño de la tarea 2. Desempeño contextual 3. Desempeño adaptativo 4. Desempeño proactivo</p>
--	--	---	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

Estimada(o) profesional de enfermería, el presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo conocer la calidad de vida profesional de enfermería del servicio de emergencia con el propósito de elaborar estrategias e indicadores para mejorar las condiciones de trabajo, es por ello que se solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Indicaciones:

Marcar con un aspa (X) en el espacio vacío según el número que crea conveniente usted, según la siguiente escala especificada:

1	2	3	4
Nada	Algo	Bastante	Mucho

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: APOYO DIRECTIVO					
1	Satisfacción con el tipo de trabajo				
2	Satisfacción con el sueldo				
3	Posibilidad de promoción				
4	Reconocimiento de mi esfuerzo				
5	Apoyo de mis compañeros				
6	Apoyo de mi familia				
7	Apoyo de mis jefes				
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
11	Tengo autonomía o libertad de decisión				
12	Variedad en mi trabajo				
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
14	Calidad de vida de mi trabajo				

DIMENSION 2: CARGA DE TRABAJO					
15	Cantidad de trabajo que tengo				
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
20	Falta de tiempo para mi vida personal				
21	Incomodidad física en el trabajo				
22	Carga de responsabilidad				
23	Interrupciones molestas				
24	Estrés (esfuerzo emocional)				
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
DIMENSION 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA					
26	Motivación (ganas de esforzarme)				
27	Posibilidad de ser creativo				
28	Ganas de ser creativo				
29	Desconectado al acabar la jornada laboral				
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
33	Lo que tengo que hacer queda claro				
34	Me siento orgulloso de mi trabajo				
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)				

Muchas gracias, por su colaboración.

Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimada(o) profesional de enfermería, el presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo conocer el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia con el propósito de elaborar estrategias e indicadores para mejorar las condiciones de trabajo, es por ello que se solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Indicaciones:

Marcar con un aspa (X) en el espacio vacío según el número que crea conveniente usted, según la siguiente escala especificada:

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA						
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan					
2	El trabajo asignado lo hago bien					
3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo					
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo					
5	Puedo hacer varias cosas a la vez					
DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros					
7	Soy responsable con mis funciones					
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros					
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo					
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos					
DIMENSION 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo					
12	Doy soluciones creativas a los problemas					
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e					

	impredecible					
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías					
15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes					
DIMENSION 4: DESEMPEÑO PROACTIVO						
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo					
17	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes					
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles					
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución					
20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales					

Muchas gracias, por su colaboración.

Anexo 3: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Lic. José Millones De la Cruz

Título: Calidad de vida profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2024

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar del estudio llamado: “Calidad de vida profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2024”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. José Millones De la Cruz. El propósito de este estudio es establecer la relación que existe entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2024.

Su ejecución ayudará a/permitirá establecer la relación que existe entre la calidad de la de vida profesional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/ encuesta, se le entregará un cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) y otro cuestionario de Desempeño Laboral los cuales pueden demorar de unos 10 a 20 minutos, siendo anónimos los cuestionarios además habrá opciones de repuesta en los enunciados e indicaciones para una mejor comprensión sobre el desarrollo de dichos instrumentos.

Los resultados de esta se le entregara a usted de manera individual o se almacenara respetando la confidencialidad y de forma anónima.

Riesgos

Su participación en el estudio no presentara ningún riesgo, únicamente es responsabilidad de la investigadora mantener la confidencia de la información que Ud. proporcione.

Beneficios

Este estudio le brindara a usted beneficios, ya que gracias a los hallazgos se podrán tomar acciones y estrategias viables que permitan mejorar la calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería y disminuir los riesgos de consecuencia como estrés, síndrome de Burnout, desgaste emocional y otro.

Costos e incentivo:

La participación en este estudio Ud. no pagará como tampoco no recibirá ningún bono, obsequio o pago económico por su participación.

Confidencialidad:

Se guardará la información mediante los códigos bioéticos y anónimos. Si los hallazgos de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permite identificación. Sus instrumentos no serán mostrados a ninguna persona ajena a la investigación.

Derecho del participante:

Si usted no se siente cómodo durante el desarrollo de la investigación, podrá retirarse de esta en cualquier momento o dejar de participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con José Ernesto Millones De la Cruz al 947 806 887 o al comité que, valido el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. Correo electrónico: comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombre y apellidos:
DNI:

Investigador

José Ernesto Millones De la Cruz
DNI: 41460082

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 11% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2024-03-20 Submitted works	1%
2	uwiener on 2024-10-07 Submitted works	1%
3	uwiener on 2024-06-21 Submitted works	<1%
4	repositorio.upsc.edu.pe Internet	<1%
5	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	<1%
6	Submitted on 1687388507420 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-04-13 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-11-29 Submitted works	<1%