



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA CON
MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS DE
ENFERMERÍA

Tesis

Calidad de vida laboral y desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un
hospital de Lima – 2025

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los
Cuidados de Enfermería

Presentado por:

Autor: Trujillo Rosales, Johjan Estarkys


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-2421-4614>

Asesor: Dr. Seminario Unzueta, Randall Jesús

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2040-6716>

Lima – Perú

2026

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

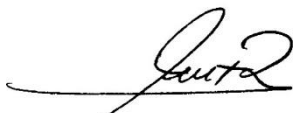
FECHA: 08/11/2022

Yo, Johjan Estarkys Trujillo Rosales Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Calidad de vida laboral y desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital de Lima – 2025 " Asesorado por el docente: Seminario Unzueta, Randall Jesús Con DNI 43311504 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2040-6716> tiene un índice de similitud de (14%) CATORCE % con código oid:14912:558434134 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.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:



.....
 Firma de autor 1
 Trujillo Rosales, Johjan Estarkys
 DNI: 45783315.....

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Seminario Unzueta, Randall Jesús
 DNI: ... 43311504

Lima, 18 de febrero de 2026

Dedicatoria

Dedicado a Wendy, cuyo amor y comprensión han sido mi refugio; a mi hija Ariana, cuya alegría y curiosidad inspiran cada uno de mis días; y a mis padres, cuyo ejemplo de esfuerzo y entrega me enseñó el verdadero valor del compromiso en mi.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme, a la Universidad por facilitar mi formación y a mi asesor por su apoyo y orientación en esta investigación.

Índice general

Dedicatoria.....	iii
AgradecimientoDedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Agradecimiento.....	iv
Agradecimiento.....	iv
Agradecimiento.....	iv
Índice general.....	v
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstrac	ix
Introducción.....	x
CAPITULO 1: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	2
1.2.1 Problema general.....	2
1.2.2 Problemas específicos.....	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivos general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación y viabilidad de la investigación.....	3
1.4.1 Justificación Teórica	3
1.4.2 Justificación metodológica.....	4
1.4.3 Justificación Práctica	5
1.5 Limitaciones de la investigación	5
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Internacionales	6
2.2 Base teórica.....	14
2.3 Formulación de hipótesis.....	24
CAPITULO III: METODOLOGÍA	26

3.1 Método de la investigación.....	26
3.2. Enfoque de la investigación	26
3.3. Tipo de investigación	26
3.4. Diseño de investigación	27
3.5. Población muestra y muestreo	28
3.6. variables y operacionalización	30
3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	31
3.7.1. Técnica	31
3.7.2. Descripción de instrumento.....	31
3.7.3 Validación:	32
3.7.4. Confiabilidad	33
3.8. Plan procesamiento y análisis de datos	33
3.9. Aspectos éticos	34
CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	22
4.1 Resultados.....	22
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados.....	22
4.1.2 Prueba de hipótesis	24
4.1.3. Discusión de resultados	29
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	36
7. Recomendaciones	37
5. Referencias bibliográficas	39
ANEXOS	46
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	46
ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	47
ANEXO 3: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	51
ANEXO 4: VALIDACION DE INSTRUMENTO CON JUICIO DE EXPERTOS	53
ANEXO 6: RESULTADOS DE PRUEBA PILOTO DEL CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMEROS DE AREAS CRITICAS.	56
ANEXO 7: CARTA DE APROBACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA.....	58
ANEXO N° 8 AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	59

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	30
Tabla 2: Confiabilidad del instrumento de Calidad de vida laboral y desempeño laboral	33
Tabla 3: Descripción de los niveles de la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones ...	22
Tabla 4: Descripción de los niveles de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	23
Tabla 5: Correlación y significación entre la calidad de vida laboral en el desempeño laboral..	24
Tabla 6: Correlación entre la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral y la variable desempeño laboral en los enfermeros de áreas críticas.....	26
Tabla 7: Correlación entre la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida laboral y la variable desempeño laboral en los enfermeros de áreas críticas.....	27
Tabla 8: Correlación entre la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida laboral y la variable desempeño laboral en los enfermeros de áreas críticas.....	28

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los enfermeros que laboran en áreas críticas de un hospital de Lima en el año 2025. Se desarrolló una investigación básica, cuantitativa, de diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 120 enfermeros de las unidades de emergencia, cuidados intensivos y centro quirúrgico, seleccionados mediante muestreo censal. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios tipo Likert, uno para medir la calidad de vida laboral (26 ítems) y otro para evaluar el desempeño laboral (17 ítems), ambos validados por juicio de expertos y con coeficientes de confiabilidad alfa de Cronbach de 0,88 y 0,93, respectivamente. El análisis estadístico se realizó mediante la prueba Tau-b de Kendall, obteniéndose una correlación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral ($\tau_b = 0,331$; $p = 0,001$). A nivel dimensional, se encontró relación significativa entre motivación intrínseca ($\tau_b = 0,335$; $p = 0,001$) y apoyo directivo ($\tau_b = 0,182$; $p = 0,005$) con el desempeño, mientras que la carga de trabajo no mostró relación significativa ($\tau_b = 0,007$; $p = 0,918$). Se concluye que una percepción favorable de la calidad de vida laboral, particularmente en los aspectos motivacionales y de liderazgo, se vincula con un mejor desempeño del profesional de enfermería en contextos asistenciales de alta exigencia.

Palabras clave: Calidad de vida, Enfermería; Unidad de Cuidados Intensivos.

Abstrac

This study aimed to determine the relationship between quality of work life and job performance among nurses working in critical care areas of a hospital in Lima in 2025. A basic, quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational-level research design was applied. The sample consisted of 120 nurses from the emergency, intensive care, and surgical units, selected through a census sampling method. Data were collected using two Likert-type questionnaires: one to measure quality of work life (26 items) and another to assess job performance (17 items), both validated by expert judgment and with Cronbach's alpha reliability coefficients of 0.88 and 0.93, respectively. Statistical analysis was performed using Kendall's Tau-b test, revealing a positive and significant correlation between quality of work life and job performance ($\tau_b = 0.331$; $p = 0.001$). At the dimensional level, significant associations were found between intrinsic motivation ($\tau_b = 0.335$; $p = 0.001$) and managerial support ($\tau_b = 0.182$; $p = 0.005$) with performance, whereas workload showed no significant relationship ($\tau_b = 0.007$; $p = 0.918$). It is concluded that a favorable perception of quality of work life, particularly regarding motivational and leadership aspects, is associated with better nursing performance in high-demand care settings.

Keywords: Quality of Life; Nursing; Intensive Care Units.

Introducción

La calidad de vida laboral es un factor determinante en el bienestar de los profesionales de enfermería, especialmente en áreas críticas como emergencia, cuidados intensivos y centro quirúrgico, donde las exigencias físicas, cognitivas y emocionales son permanentes. En estos entornos, el desempeño laboral no solo depende de la formación técnica, sino también del soporte institucional, la motivación intrínseca y la gestión de la carga asistencial.

En el contexto hospitalario del Perú, estas variables adquieren mayor relevancia ante la creciente demanda de atención, el déficit de personal y las condiciones laborales muchas veces desfavorables. Diversos estudios nacionales e internacionales han evidenciado que un entorno laboral saludable impacta positivamente en la productividad, la ética profesional y la seguridad del paciente.

Por ello, este estudio se orienta a analizar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital de Lima durante el año 2025.

En cuanto a la estructura del trabajo, el Capítulo I expone el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación. El Capítulo II desarrolla el marco teórico, incluyendo antecedentes, fundamentos conceptuales y formulación de hipótesis. El Capítulo III describe la metodología, detallando el enfoque, tipo, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos utilizados.

El Capítulo IV presenta los resultados y su respectiva discusión. Finalmente, el Capítulo V recoge las conclusiones y recomendaciones, seguidos por las referencias y anexos que completan el informe.

CAPITULO 1: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Según un informe elaborado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), los profesionales de enfermería representan más del 50% de todos los trabajadores de la salud a nivel mundial (1), siendo considerados la columna vertebral del sistema sanitario por su rol esencial en la promoción, prevención y atención directa al paciente (2).

Sin embargo, pese a su importancia existe un déficit estimado de 6 millones de enfermeros a nivel global, lo que ha generado un aumento de la carga de trabajo y un deterioro en las condiciones de trabajo, afectando tanto la calidad de vida laboral como el desempeño profesional de este grupo de profesionales (3).

En el ámbito internacional, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha señalado que la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud influye significativamente en su desempeño profesional y, por ende, en la calidad de atención brindada, además, durante la pandemia de COVID-19, factores como el estrés, la ansiedad, la estigmatización y la fatiga emocional afectaron negativamente el bienestar y el rendimiento del personal de salud (4), demostrando que un entorno laboral adverso repercute directamente sobre su capacidad de cuidado(5).

En América Latina, se ha documentado que la sobrecarga de trabajo, el déficit de personal y la escasez de apoyo institucional son factores que disminuyen la satisfacción y compromiso laboral del personal de enfermería (6); estas condiciones propician el agotamiento emocional y reducen la eficacia asistencial, sobre todo en áreas críticas donde los profesionales deben brindar una atención continua a pacientes con alto nivel de complejidad y riesgo vital (7).

En esta línea, investigaciones realizadas en contextos internacionales, como Teherán y Colombia, han demostrado que la mejora de la calidad de vida laboral contribuye a incrementar la capacidad de cuidado (8), reducir Burnout y fortalecer el desempeño profesional de las enfermeras en entornos de alta complejidad (9).

En el contexto peruano, el Ministerio de Salud (MINSA) ha reconocido que la calidad de vida laboral incide directamente en el desempeño de los profesionales de enfermería y en consecuencia en la atención del paciente (10). A su vez, la Ley del Trabajo Enfermero del Perú (Ley N.º 27669) establece el derecho a un entorno laboral saludable, seguro y equitativo, así como una remuneración justa y recursos adecuados para el cumplimiento eficiente de las funciones (11). Sin embargo, en la práctica, muchos de los servicios hospitalarios enfrentan limitaciones estructurales, déficit de equipamiento y personal insuficiente, lo que incrementa la carga de trabajo y genera estrés y desmotivación en el personal asistencial.

Dicha realidad se intensifica en las unidades de cuidados críticos, donde el trabajo bajo presión, la exposición prolongada a situaciones de emergencia y la responsabilidad de atender pacientes en condición inestable elevan el riesgo de desgaste profesional (12), repercutiendo no solo en el desempeño profesional, sino también en la seguridad del paciente (13). El estrés laboral (14), la falta de liderazgo y las organizacionales poco favorables (15), constituyen factores que reducen la motivación y deterioran la calidad del cuidado (16).

Bajo este panorama, se plantea la necesidad de estudiar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los enfermeros que laboran en áreas críticas, a fin de identificar los factores que condicionan su bienestar y su capacidad profesional, para ello, se planteó una investigación, cuantitativa, correlacional y de corte transversal.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo la calidad de vida laboral se relaciona con el desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital – Lima, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo la dimensión apoyo directivo se relaciona con el desempeño laboral de los enfermeros en áreas críticas de un hospital – Lima, 2025?

¿Cómo la dimensión carga de trabajo se relaciona con el desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital – Lima, 2025?

¿Cómo la dimensión motivación intrínseca se relaciona con el desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital – Lima, 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivos general

Determinar la relación de la calidad de vida laboral en el desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital – Lima, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación del apoyo directivo en el desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital – Lima, 2025

Identificar la relación de la carga de trabajo en el desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital – Lima, 2025

Identificar la relación de la motivación intrínseca en el desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital – Lima, 2025.

1.4 Justificación y viabilidad de la investigación

1.4.1 Justificación Teórica

La relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional ha sido analizada desde diversos enfoques, aunque en las áreas críticas de enfermería continúa siendo escasamente abordada. Se ha evidenciado que el estrés crónico y la falta de apoyo organizacional reducen la satisfacción laboral, afectando la motivación y la calidad del cuidado (17). No obstante, persiste la necesidad de identificar los factores específicos que inciden en el rendimiento del personal de enfermería en contextos de alta exigencia.

Teóricamente, la calidad de vida laboral se sustenta en el Modelo de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) de propuesto por Cabezas (18), el cual comprende tres dimensiones

fundamentales: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. A ello se suman los aportes del modelo de Walton (19) y la Teoría de las Necesidades Humanas de Maslow (20), las cuales explican cómo las condiciones laborales, la satisfacción de necesidades y el control sobre el trabajo determinan el bienestar y la estabilidad emocional del profesional de enfermería.

En cuanto al desempeño laboral, este se fundamenta en la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (21), que diferencia los factores higiénicos de los motivacionales, y en la Teoría del Desarrollo de Competencias de Benner (22), que describe la evolución del enfermero desde principiante hasta experto, vinculando la experiencia y el aprendizaje con la calidad del desempeño.

Este estudio adquiere valor teórico al integrar estos marcos conceptuales para analizar cómo las condiciones laborales influyen en el rendimiento del profesional de enfermería en las áreas críticas del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, contribuyendo con evidencia científica aplicable a entornos de alta complejidad.

1.4.2 Justificación metodológica

La presente investigación posee utilidad metodológica, ya que se ha ceñido a los principios del método científico y, de forma específica, al método hipotético deductivo, permitiendo establecer la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas. Para la recolección de datos se elaboró instrumentos estructurados y validados, entre ellos un cuestionario elaborado a partir del modelo CVP-35 de Cabezas (18), adaptado al contexto local mediante prueba piloto y otro diseñado para evaluar el desempeño laboral en sus dimensiones clínicas, técnicas, comunicacionales y ético-actitudinales. Con ello se garantizó el rigor, la validez y la objetividad científica del estudio.

1.4.3 Justificación Práctica

Los resultados de esta investigación proporcionarán información clave para la toma de decisiones estratégicas que permitan a los gestores del cuidado enfermero implementar medidas dirigidas a optimizar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Al centrarse en la mejora de la calidad de vida laboral, se podrá garantizar un cuidado más efectivo y de mayor calidad para los pacientes.

Además, los hallazgos obtenidos serán de gran utilidad para las autoridades competentes, como el Colegio de Enfermeros del Perú, cuya misión es velar por las condiciones laborales y de salud de sus agremiados. Asimismo, a nivel de las instituciones formativas, los resultados ofrecerán una visión más amplia sobre la calidad de vida laboral de los profesionales en formación, lo que permitirá incorporar en sus programas académicos aspectos que favorezcan la mejora de estas condiciones y, en consecuencia, contribuyan a la formación de enfermeros más capacitados y satisfechos con su labor.

1.5 Limitaciones de la investigación

Una de las principales limitaciones de este estudio, desarrollado en el año 2025, fue el corto tiempo disponible para su aplicación, lo que representó un reto en la planificación de las actividades de campo. Asimismo, la disponibilidad del personal participante fue limitada, ya que laboran en áreas críticas donde las exigencias asistenciales reducen su margen para colaborar con investigaciones. No obstante, pese a estas restricciones temporales, se logró ejecutar el estudio de manera rigurosa y ordenada, garantizando la aplicación efectiva del instrumento y la validez de los datos obtenidos.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Internacionales

Saucedo et al. (23) tuvieron como objetivo evaluar la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en un hospital público de Querétaro, México, Realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, aplicando el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) a 68 enfermeros(as), instrumento que valora tres dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca.; entre su resultados evidenciaron una percepción global favorable de la calidad de vida laboral. El 64.7 % del personal refirió una calidad de vida en el nivel medio, el 27.9 % en nivel alto y solo el 7.4 % en nivel bajo. Por dimensiones, la motivación intrínseca alcanzó el mejor promedio (6.42, DE 1.15), seguida del apoyo directivo (6.08, DE 1.0), mientras que la carga de trabajo obtuvo el valor más bajo (5.48, DE 1.11). concluyeron que la calidad de vida laboral del personal de enfermería depende principalmente de los factores organizacionales internos, más que de las características individuales

Biresaw et al. (24), en su estudio tuvo como objetivo “determinar la calidad de vida laboral de enfermería y los factores asociados en los hospitales de referencia de Amhara, al noreste de Etiopía”; el estudio fue de diseño transversal, se utilizó la escala de Brook’s Quality of Life Índice y el Wisconsin Quality of Life Índice, que permiten medir de manera precisa la percepción de la

calidad de vida laboral de los profesionales de la salud; entre sus hallazgos mostraron que el 40.8% de los enfermeros reportaron una buena calidad de vida laboral mientras que el 52% reportaron que la calidad de vida laboral era mala; entre los factores que mostraron relación positiva con la calidad de vida encontraron la imagen pública de la profesión de enfermería (AOR=5.55), la posición en el trabajo (AOR= 3.01), el nivel educativo (AOR=2.36), mientras que un lugar seguro para descansar (AOR=2.33) presentaba una relación negativa en la CVL de los enfermeros.

Flores et al. (25), en su estudio tuvo como objetivo “determinar la CVL de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención”; el estudio fue de tipo transversal, y el instrumento utilizado fue el World Health Organization Quality of Life, versión breve (WHOQOL-BREE) diseñado por la OMS; entre los resultados encontraron que el 85% fueron mujeres, 35.6% percibe que su calidad de vida es normal, mientras que un 17.8% la considera regular, además 40% de los participantes tuvieron riesgo de padecer desgaste por empatía con predominancia en mujeres, 15% no está satisfecho al realizar su trabajo y el 19% tiene riesgo de padecer burnout; concluyen en que la percepción de la calidad de vida para la mayoría de los participantes es buena.

Benavides et al. (26), en su estudio tuvo como objetivo “evaluar la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería de la UCI”; el estudio fue una revisión sistemática; entre sus conclusiones mencionan que entre los factores que más afectan la calidad de vida laboral están la sobrecarga de trabajo, alta demanda de pacientes, y turnos de 12 horas, lo que predispone a desarrollar síndrome de Burnout, estrés, depresión y fatiga; afectando a la familia, amigos y entorno laboral.

Quiñones et al. (27), en su estudio tuvo como objetivo “identificar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la intención de rotar o abandonar la organización de las enfermeras

profesionales en unidades de cuidados intensivos”; el estudio de tipo transversal analítico con 101 profesionales de enfermería aplicó el instrumento Calidad de Vida en el Trabajo (CVT GOHISALO); entre sus resultados se encontró de las dimensiones de calidad de vida en el trabajo que muestran más insatisfacción son la administración de tiempo libre con 75%, desarrollo personal 67%, además, un 57% tiene la intención de cambiar a otra institución y 63 % migrar a otro país; entre las conclusiones establecen que existe una relación inversa entre la satisfacción de las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo y la intención de cambiar a otro servicio o institución.

Sy et al. (28) realizaron un estudio con el propósito de describir la calidad de vida laboral relacionada con el trabajo y analizar su asociación con el desempeño profesional en enfermeras de hospitales de tercer nivel. Para ello, llevaron a cabo un estudio transversal en una muestra de 182 enfermeras, aplicando la escala Work-Related Quality of Life (WRQOL) junto con la última evaluación institucional de desempeño. Los resultados mostraron que el 55,5 % del personal presentó una alta calidad de vida laboral, mientras que el 44,5 % se ubicó en niveles medios o bajos. En las subdimensiones, las puntuaciones más favorables se observaron en bienestar general (62,1 %) y satisfacción laboral y de carrera (61,5 %), mientras que las menos favorables correspondieron a condiciones laborales (54,9 %), interfaz trabajo-hogar (59,9 %), y estrés laboral (49,5 %). El análisis estadístico demostró diferencias significativas según el cargo y la unidad de trabajo, identificándose que las enfermeras con mejor calidad de vida laboral obtenían también mejores calificaciones de desempeño. Concluyeron que promover entornos laborales saludables contribuye directamente a un mayor bienestar y a un rendimiento profesional más eficiente en el personal de enfermería.

Báez (29), en su estudio tuvo como objetivo “ describir la calidad de vida profesional del personal de enfermería del servicio de internación general de una institución sanitaria en la ciudad de Buenos Aires”; es estudio de tipo descriptivo, cuantitativo y transversal, se realizó con el cuestionario CVP -35 en su versión español. 82.86% de los encuestados fueron mujeres; entre los resultados se encontró que el 94.42% considera tener una calidad de vida profesional regular y entre las dimensiones se encontró que la media más baja fue el de apoyo directivo con 5.28 puntos, y la media más alta fue el de carga de trabajo con 6.26 puntos.

Escobar (30), es su estudio tuvo como objetivo “determinar la calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital san Vicente de Paul Ibarra”; el estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlación y transversal, tuvo una muestra de 118 enfermeros; utilizó el instrumento validado por la OMS : cuestionario de calidad de vida de Whoqol-Bref; entre sus principales resultados el 93.2% fueron mujeres, un 63.6% de los participantes afirman tener una calidad de vida buena, 52.3% tiene una condición laboral estable de nombramiento definitivo, 44.1% percibe que tiene un poco de dolor, el 49.2% tiene un poco de dependencia a medicinas, mientras que en el desempeño laboral el 47.5% manifiesta buen compromiso con la puntualidad y la carga de trabajo, además el 63.3% dispone de alto compromiso con las directrices éticas profesionales; concluyen en que el balance de estabilidad laboral facilita el cumplimiento de manera eficaz y oportuna del rol de cuidado directo.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Chuco (31), en su estudio tuvo como objetivo “analizar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral de enfermería de un hospital de tercer nivel-Arequipa”; el estudio de tipo analítico – sintético, de tipo observacional, tuvo una muestra de 77 enfermeras, la técnica aplicada fue la encuesta y la entrevista; los instrumentos utilizados fueron el cuestionario CVP -35, el cuestionario de desempeño laboral y la guía de entrevista, la población predominante fueron del sexo femenino con 94.8%, 71.40% son especialistas; entre sus resultados existe un alto porcentaje que califica como bueno el desempeño laboral con 93.50%, respecto a la calidad de vida profesional un 87.0% la califica como bueno, la prueba de chi cuadrado muestra una relación significativa entre el apoyo directivo, las demandas de trabajo y los recursos psicológicos y organizacionales con el desempeño laboral ($p < 0,001$).

Heredia (32), en su estudio tuvo como objetivo “determinar la relación entre la calidad de vida laboral y desempeño profesional en el personal asistencial de un centro de salud”; el estudio de tipo transversal con enfoque cuantitativo, tuvo como muestra 93 profesionales, los instrumentos utilizados fueron CVL -HP; concluyen que existe una correlación directa débil entre ambas variables con una correlación de ($\rho = 0.217$), también evidencia que $p = 0.036 < 0.05$, indicando que a mayores niveles de calidad de vida, mayor será el desempeño profesional o viceversa.

Revatta (33), en su estudio tuvo como objetivo “determinar la relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de los servicios críticos de un hospital nacional”, el estudio fue de tipo cuantitativo observacional, analítico, transversal y prospectivo por conveniencia, tuvo una muestra de 133 enfermeros; los instrumentos utilizados fueron el CVP – 35 validado por Coronel en el Perú con un alfa de Cronbach de 0.883 y SL 20/30 (alfa de Cronbach 0.948), entre los resultados 94.0% indica que tiene una calidad de vida laboral regular, 70.7%

indica tener una satisfacción laboral media. No existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables $\rho=0.121$, $p=0.165$.

Viera (34), en su estudio tuvo como objetivo “determinar la calidad de vida laboral del personal asistencial en el servicio de emergencia y unidad de vigilancia intensiva, Hospital II Talara”, la investigación de enfoque cuantitativo – descriptivo, tuvo una muestra de 40 participantes; el instrumento utilizado fue la encuesta de calidad de vida laboral (alfa de Cronbach 0.742); entre sus resultados 67.5% considera su nivel de calidad de vida laboral como bueno, entre las dimensiones hay predominio del 73.0% que considera un ambiente laboral bueno, respecto a las condiciones laborales, el 53% considera como bueno al realizar actividades relacionadas con su puesto y al salario del trabajo.

Sosa (35), en su estudio tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre la calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del Dpto. de anestesiología y Centro quirúrgico del Hospital regional Huacho”; el estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal aplicado a 41 profesionales de la salud utilizando los instrumentos Calidad de vida Profesional (CVP) -35 y desempeño laboral elaborado por el Ministerio de Salud; entre los resultados se encontró que el 92.7% considera tener una buena calidad de vida profesional, en la dimensión desempeño el 97.6% están aprobados; en conclusión se demuestra que existe una correlación positiva ($\rho=0.592$) entre ambas variables.

Benites (36), en su estudio tuvo como objetivo “determinar en qué medida afecta la calidad de vida profesional (CVP) en el desempeño Laboral en el personal de un hospital II – 1 de Trujillo”; entre sus resultados la calidad de vida profesional fue de nivel medio (92.2%), el nivel de desempeño laboral fue de nivel alto (70%); concluye que la CVP afectó positiva y significativamente ($p<0.05$) en el desempeño laboral, con una correlación moderada ($r=0.545$). la

regresión logística ordinal (Pseudo R cuadrado de Nagelkerke=0.080), indico influencia significativa y de bajo nivel de la CVP sobre el desempeño laboral, la dimensión motivación intrínseca de la CVP afectó positiva y significativamente ($p < 0.05$) en el desempeño laboral.

Vila (37), en su estudio tuvo como objetivo “establecer los aspecto de motivación que influyen en el desempeño laboral del personal de salud de ginecoobstetricia y pediatria en hospitales de nivel III - cusco”; el estudio de diseño cuantitativo, de corte transversal, correlacional, con una muestra de 108 participantes, se utilizó dos instrumentos la encuesta de medición de factores motivacionales (alfa de Cronbach 0.963) y la encuesta de evaluación de desempeño y conducta laboral (alfa de Cronbach 0.749); se estableció una correlación negativa baja ($\rho = 0.0230$) entre los factores de motivación y el desempeño del personal, sin embargo, en la dimensión aspectos personales y organizacionales y desempeño laboral si existe una relación significativa positiva.

Durand (38), en su estudio tuvo como objetivo “ determinar el nivel de relación entre el estrés y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas”; el estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental, de corte transversal, con una muestra de 100 profesionales. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de evaluación de estrés laboral (alfa de Cronbach: 0.819) y el instrumento de desempeño laboral MINSA (alfa de Cronbach: 0.818); Concluyeron que no se encontró una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral ($\rho = 0.138$, $p\text{-valor} = 0.170$).

Salazar (39), en su estudio tuvo como objetivo “establecer la relación entre el desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el hospital de MINSA”; el estudio de tipo descriptivo, transversal de diseño correlacional, con una muestra de 139 profesionales, utilizó dos instrumento de medición, el de desempeño laboral (alfa de Cronbach: 0.859) y

cuestionario de atención MINSA; entre sus conclusiones el nivel de desempeño laboral es “medio alto” y “medio bajo” con un 65%, mientras que la percepción del nivel de calidad de atención del personal de enfermería esta “en proceso” con un 42%.

2.2 Base teórica

2.2.1 Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida se define como "la manera en que el individuo percibe el lugar que ocupa en su entorno cultural y en el sistema de valores en el que vive, así como su relación con sus objetivos, expectativas, criterios y preocupaciones", según la conceptualización de la Organización Mundial de la Salud (40).

La Calidad de Vida Laboral (CVL), también conocida como calidad de vida en el trabajo (CVT), se refiere al grado de satisfacción o insatisfacción que percibe un empleado en relación con el entorno laboral, siendo el resultado de la evaluación del bienestar y desarrollo que dichas condiciones generan en el personal (41), lo que implica que, cuando esta percepción es negativa, puede impactar negativamente en el desempeño óptimo de una organización o empresa (42).

El término "calidad de vida laboral" fue acuñado por primera vez por Louis Davis en 1970, con el propósito de describir la importancia de que las organizaciones se preocupen por el bienestar y la salud de sus empleados, con el objetivo de que estos puedan desempeñarse de manera óptima en la realización de sus tareas (43).

Katzell et. al. (44) en 1975 definieron la calidad de vida laboral como la condición en la que un trabajador experimenta sentimientos positivos hacia su empleo y sus perspectivas a futuro mostrando motivación para permanecer en su puesto y desempeñarse de manera eficiente, asimismo resaltaron que la calidad de vida laboral se alcanza cuando el individuo percibe que su vida laboral se integra adecuadamente con su vida privada logrando un equilibrio entre ambas que es coherente con sus valores personales.

La calidad de vida laboral está vinculada con aspectos fundamentales como la satisfacción laboral, la motivación, la productividad, la salud, la seguridad laboral y el bienestar, en general se basa en cuatro ejes principales que incluyen un entorno de trabajo seguro, la atención a la salud en el ámbito laboral, un tiempo de trabajo adecuado y una remuneración justa (45), mejorar la calidad de vida laboral no solo impacta positivamente en la productividad de una organización sino que, a su vez, un aumento en la productividad contribuye a fortalecer la calidad de vida laboral del personal (46).

Según Cabezas (18) la Calidad de Vida Laboral está relacionada con el equilibrio que resulta entre las demandas del trabajo que debe realizar un empleado y la capacidad que este percibe para afrontarlas, de manera que, a lo largo de su vida, pueda lograr un desarrollo óptimo en los ámbitos profesional, familiar y personal

Modelo propuesto por Walton establece los factores que relacionan a la persona con su trabajo, plantea 8 indicadores para su posterior evaluación: compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y de salud en el trabajo, oportunidad de utilizar y desarrollar capacidades humanas, oportunidad de crecimiento, integración social, constitucionalismo en la organización, trabajo y espacio total de la vida y relevancia social de la vida laboral (19).

El modelo de características del trabajo

Hackman y Oldhan refieren que la variedad de habilidades, identidad de la tarea, el significado que tiene para el trabajador, la autonomía y su retroalimentación del trabajo afectan la motivación, satisfacción y el desempeño del trabajador (47).

Teoría de las Necesidades Humanas de Maslow

La teoría plantea que los seres humanos tienen una jerarquía de necesidades, que van desde la más básica (como la fisiológica) hasta la más compleja (autorrealización), en el ámbito laboral Maslow sugiere que la calidad de vida laboral se mejora cuando los empleados pueden satisfacer estas necesidades dentro de su entorno de trabajo, incluyendo una compensación adecuada, un entorno seguro, reconocimiento y finalmente, la oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional (20).

Teoría del comportamiento organizacional

Se basa en la idea de que el entorno organizacional tiene un impacto significativo sobre la motivación, la satisfacción y la productividad de los empleados, es decir que hay factores organizacionales como la estructura organizacional, las políticas y normas de la organización y el clima laboral influye en el comportamiento, actitudes y desempeño, asimismo, esta teoría sugiere que la calidad de vida laboral puede mejorar cuando las organizaciones fomentan un entorno que promueva el bienestar físico y emocional de los empleados (21).

2.2.1.1 Dimensiones de la calidad de vida profesional

Se estructura en tres dimensiones principales: exigencias del trabajo, que reflejan las demandas físicas, cognitivas y emocionales del puesto; motivación intrínseca, relacionada con el impulso interno hacia el logro y la autorrealización; y apoyo directivo, entendido como el respaldo y reconocimiento que los líderes brindan a su equipo (18).

Dimensión carga de trabajo

Se refiere a la percepción que tiene el trabajador en relación a la demanda de su trabajo, tomando en cuenta horarios, cantidad de trabajo, agobio por no culminar una actividad, necesidad de mantener la calidad de su trabajo y podemos considerar entre sus indicadores la cantidad de trabajo que realiza, el ritmo de trabajo que debe mantener, la presión para realizar los procedimientos de manera correcta, el contacto con el sufrimiento del paciente, la exposición a los riesgos y accidentes laborales que pueden producirse a causa del incremento de la sobrecarga de actividades (48).

Por otro lado, a lo largo del tiempo han surgido diversas estándares e instrumentos para medir la carga de trabajo, pero, muchos de ellos no se ajustan a la realidad, no consideran el Proceso Enfermero y el tiempo que se necesita para su elaboración (49).

Dimensión motivación intrínseca:

La motivación es un proceso activo, orientador y dinámico; y que orientan al trabajador para el cumplimiento de objetivos y metas, es decir que la motivación intrínseca contribuye al desarrollo de grupos y le brinda una estructura formal conllevando a la rápida solución de problemas, transferencia de conocimientos y prácticas para el desarrollo de ciertas debilidades profesionales que se transmite a través de experiencia y el conocimiento (50).

Desde este punto de vista resulta relevante conocer y comprender las causas y factores que contribuyen a la conducta de la persona, a fin de satisfacer las demandas de los empleados en su entorno laboral, lo que tendrá repercusión en el desempeño no sólo del empleado, sino que el efecto repercutirá en el buen funcionamiento de la organización (49). Dentro de los indicadores para

medir la motivación intrínseca están el soporte familiar, satisfacción con la labor que realiza y la vocación de servicio (53).

Dimensión apoyo directivo:

Es el respaldo emocional que los gestores (jefes, supervisores, etc.) ofrecen a los trabajadores de una institución, haciendo posible que su personal pueda manifestar su sentir respecto al trabajo que realiza, que sean considerados la opinión de los trabajadores en la toma de decisiones, que se sienta satisfecho con la remuneración que recibe, y que sea reconocido por su desempeño(51).

De la misma manera la oferta de seguir escalando en puestos directivos, contar con el respaldo de los directivos y de sus propios compañeros, y la posibilidad de desenvolverse y realizar de manera creativa las actividades que se le encomiendan, tal es el caso del personal de enfermería que buscan ser reconocidos como tal y poder desempeñarse de manera autónoma e independiente (54).

Ambiente físico de trabajo

Incluye las condiciones físicas del entorno laboral, como la ergonomía, la iluminación y el ruido; un ambiente físico adecuado reduce riesgos para la salud y mejora la percepción de bienestar, estas condiciones van a influir directamente en la salud física, el bienestar psicológico y el rendimiento de los trabajadores (55).

Reyne-Pugh et al. (56) demostró que la comodidad ambiental tiene una influencia notable en la satisfacción laboral, entre los parámetros estudiados, el ruido y la calidad del aire fueron los que más afectaron la comodidad ambiental, por ello se resalta la importancia de diseñar espacios de trabajo que consideren cuidadosamente estos elementos físicos, dado que un ambiente bien

diseñado no solo mejora la comodidad de los empleados, sino que también contribuye a una mayor satisfacción laboral y, potencialmente, a una mayor productividad.

Reconocimiento y las recompensas

La práctica del reconocimiento es fundamental en el entorno laboral para la calidad de vida profesional de los empleados, su práctica refuerza la satisfacción, el compromiso y promueve un ambiente laboral más positivo y productivo; el reconocimiento del desempeño laboral es esencial para la satisfacción de los empleados, este reconocimiento debe ser parte integral de las estrategias gerenciales, ya que influye directamente en la motivación y el compromiso del personal, además, se ha observado que la falta de reconocimiento puede llevar a una disminución en la productividad y un aumentar la rotación de personal (57)

2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL

Stoner (58), afirma que el desempeño laboral es la forma en que el equipo trabaja de manera efectiva para lograr metas comunes, basadas en los estándares de la institución.

Enmanuel (59), refiere que el desempeño laboral es el rendimiento y desenvolvimiento que posee un trabajador al realizar una tarea, debido a ello, las empresas tienen la necesidad de evaluar el desempeño para medir el grado de eficacia y eficiencia con la que se están realizando las actividades.

Samantha (51), afirma que para Chiavenato “El desempeño del trabajador se evalúa a través de factores conductuales (disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, ser creativo y discreto, mostrar interés, tener la capacidad de desempeñarse y presentarse personalmente) y factores operativos como como: (cantidad y calidad del trabajo, trabajo en grupo, liderazgo, conocimiento de su trabajo y precisión)”

Teoría sustantiva de la evaluación del desempeño

Según Cisneros (60), se basa en la identificación y análisis de los factores reales que influyen en el rendimiento de los trabajadores, asegurando que la evaluación refleje con precisión las competencias y habilidades necesarias en el puesto, considerando tanto los procesos internos del empleado como las condiciones externas del entorno laboral.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Según Madero (61), la teoría explica el desempeño laboral a través de los factores motivacionales e higiénicos, donde los primeros impulsan la satisfacción y el compromiso en el trabajo, incluyendo el reconocimiento y el crecimiento profesional, mientras que los factores higiénicos, como el salario y las condiciones laborales evitan la insatisfacción pero no generan motivación, por lo que un adecuado equilibrio entre ambos elementos permite mejorar el desempeño del trabajador al generar un ambiente propicio para su desarrollo, evitando la desmotivación y favoreciendo, una mayor productividad y compromiso con la organización.

Teoría del Desarrollo de Competencias en Enfermería

Carrillo et al. (22), citando a Benner, señalan que el desarrollo de competencias en enfermería describe cinco niveles de adquisición de habilidades: novato, principiante avanzado, competente, eficiente y experto, a medida que las enfermeras progresan a través de estos niveles, su desempeño mejora, permitiéndoles brindar cuidados de mayor calidad y tomar decisiones más acertadas en situaciones clínicas complejas, este proceso de aprendizaje progresivo permite brindar cuidados más efectivos y personalizados, facilitando una respuesta más ágil y certera ante las necesidades del paciente

Mondy (62) al referirse a la evaluación del desempeño laboral, expresa que es un sistema de revisión formal, que evalúa la manera en el que un persona o grupo de persona ejecutan una tarea, se enfoca en la competencia que conocimientos, habilidades, destrezas, temperamento y conductas, tanto técnicas como interpersonales, que permiten un desempeño eficaz en el ámbito laboral y desde esa perspectiva la evaluación del desempeño basada en competencias, se resalta que los profesionales solo pueden ejecutar eficazmente las tareas asignadas si poseen la capacitación adecuada y la disposición para realizarlas, en este sentido, el compromiso y la motivación son factores esenciales que influyen en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias, ya que garantizan una ejecución eficiente de las responsabilidades laborales y una mejora continua en el desempeño profesional.

Por otro lado, establece que el logro de metas es clave en organizaciones que priorizan los fines sobre los medios, convirtiendo la evaluación de resultados en un aspecto fundamental; para que este enfoque sea efectivo, los objetivos deben ser realistas y alinearse con las capacidades del trabajador, contribuyendo al éxito organizacional, las metas pueden clasificarse por niveles, desde los más altos, vinculados a aspectos financieros, hasta los más operativos, como la satisfacción del cliente y el cumplimiento de tareas según el cronograma establecido (62).

Para iniciar este proceso, el administrador debe definir claramente, en conjunto con el trabajador, las tareas a ejecutar, la metodología para desarrollarlas y las metas específicas a alcanzar; además estos acuerdos facilitan la integración del trabajador en el proceso de evaluación y fortalecen su compromiso con los objetivos organizacionales, asimismo, implican la responsabilidad del empleador de proporcionar los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de las metas establecidas, asegurando condiciones óptimas para un desempeño eficiente (62).

por otro lado los rasgos de personalidad hace referencia a la estructura interna que organiza el pensamiento y la conducta de un individuo (63), influyendo en su desempeño laboral y estando sujeta a factores internos y externos.(64).

Si bien en el ámbito de recursos humanos es difícil determinar con precisión qué cualidades garantizan un desempeño laboral óptimo debido a la subjetividad de las evaluaciones, existen rasgos fundamentales asociados a un rendimiento efectivo, como el liderazgo, el buen juicio, la actitud positiva, la adaptación al entorno y la apariencia profesional, estos rasgos combinados con habilidades cognitivas, autocontrol y capacidad de socialización, favorecen la asunción de responsabilidades y la eficiencia en el trabajo, además, las condiciones laborales influyen en la manifestación de estas características, por lo que resulta esencial implementar estrategias que faciliten la adaptación y optimicen el desempeño profesional (65).

Dimensiones del desempeño laboral

Competencia clínica

La competencia clínica en enfermería se define como la capacidad del profesional para aplicar conocimientos científicos, habilidades técnicas y juicio crítico en la atención de los pacientes, garantizando seguridad y calidad en el cuidado, esta competencia permite una toma de decisiones fundamentada en la evidencia y en la experiencia adquirida a lo largo del ejercicio profesional, integrando estrategias para la identificación, análisis y resolución de problemas clínicos en diversos escenarios asistenciales, en ese sentido su desarrollo favorece intervenciones oportunas y efectivas para la recuperación del paciente y requiere actualización constante en procedimientos, protocolos y avances tecnológicos que optimicen el desempeño en la práctica clínica, dado que el entorno sanitario actual demanda respuestas rápidas y eficientes a las

necesidades de los pacientes y las instituciones de salud, la formación continua y la evaluación de competencias resultan esenciales para consolidar esta habilidad profesional (66).

Competencia técnica

Es la capacidad de profesional para aplicar conocimientos, habilidades, actitudes en la ejecución de procedimientos clínicos, garantizando una atención segura y de calidad; esta competencia implica el dominio de técnicas específicas, la correcta utilización de equipos médicos y la adherencia a los protocolos según las guía técnicas para la identificación de competencias y estándares de desempeño del Ministerio de Salud (67) .

El desarrollo continuo de esta competencia es esencial para adaptarse a los avances tecnológicos y a las demandas del entorno sanitario actual. La formación permanente y la experiencia práctica son fundamentales para fortalecer la competencia técnica, permitiendo al profesional de enfermería enfrentar los desafíos del entorno sanitario actual con eficacia y confianza (68).

Competencia comunicacional y trabajo en equipo

Se define como la capacidad de los profesionales para transmitir y recibir información de manera efectiva, facilitando la interacción con los pacientes y equipo multidisciplinario; esta habilidad resulta crucial para proporcionar una atención segura y de calidad, ya que permite comprender mejor las necesidades del paciente y coordinar intervenciones adecuadas, además, no sólo abarca la expresión verbal, sino también la interpretación de gestos y lenguaje corporal, lo que contribuye a una comprensión más integral del estado del paciente, por ello el desarrollo de esta competencias resulta clave para optimizar la calidad del cuidado y aumentar la satisfacción del mismo (69).

De acuerdo modelo de Patricia Benner "De principiante a experto", destaca que la competencia comunicacional y el trabajo en equipo son esenciales en el desarrollo profesional de las enfermeras, es decir que, a medida que las enfermeras avanzan en su experiencia, mejoran su capacidad para comunicarse eficazmente y colaborar con otros profesionales de la salud, lo que es fundamental para una atención de calidad (70).

Competencia actitudinal y ética

Es la integración de valores, principios morales y actitudes que orienten el comportamiento de un profesional en el su entorno de trabajo, asegurando una práctica responsable, honesta y comprometida con la calidad de la atención brindada, además un trabajador competente no solo posee conocimiento y habilidades técnicas, sino que también moviliza actitudes que le permiten actuar con idoneidad en la solución de problemas (71) , promoviendo un ambiente laboral basado en el respeto y la equidad por lo que implica asumir la responsabilidad de las acciones realizadas, actuar con transparencia, cumplir con normas y demostrar compromiso con los objetivos organizacionales, por otro lado la ética laboral exige respetar los derechos de los colegas y usuarios y mantener la confidencialidad de la información, fomentar la justicia en la toma de decisiones y contribuir en el desarrollo (72).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

(H₀): No Existe relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los enfermeros de las Unidades de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima -2025

(H₁): Existe relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral en los enfermeros de las Unidades de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima -2025

2.3.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre la carga de trabajo y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025.

Ho: No existe relación entre la carga de trabajo y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025.

H1: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025.

Ho: No Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025.

H1: Existe relación entre el apoyo directivo y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025.

Ho: No existe relación entre el apoyo directivo y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Será hipotético – deductivo, dado que inicia desde la observación del fenómeno generando una hipótesis, la misma que será validada o refutada considerando la lógica deductiva. El método de investigación es el conjunto de procedimientos y técnicas empleadas para recolectar y analizar datos, asegura que los resultados sean aceptados por la comunidad científica (73).

3.2. Enfoque de la investigación

El presente estudio será de enfoque cuantitativo porque permite recolectar datos de forma numérica a fin de ser medidos, interpretados y analizados estadísticamente, facilita la identificación de patrones y relaciones entre variables que permiten probar teorías (74).

3.3. Tipo de investigación

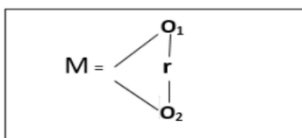
La investigación fue de tipo básica, porque buscó generar conocimiento científico sobre la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería, sin aplicar una intervención. Este tipo de estudio, según Hernández Sampieri et al. (74), se orienta a ampliar el conocimiento existente sin una aplicación inmediata.

3.4. Diseño de investigación

El estudio fue de diseño no experimental, porque no se manipuló las variables, sino que se observó en su entorno natural. Según Hernández Sampieri et al. (75) , en este tipo de diseño no se construyen situaciones controladas, sino que se analizan fenómenos existentes sin la intervención directa del investigador.

Es de nivel correlacional porque busca identificar el grado de asociación entre dos o más variables dentro de un contexto específico, sin establecer relaciones de causa y efecto, permitiendo comprender cómo se vinculan entre sí las variables observadas (76). Transversal por que se realiza en un único momento temporal, lo que facilita la observación de cómo se manifiestan las variables en un instante determinado, sin que ello implique una relación causal entre ellas (77).

El diagrama representativo será el siguiente diseño:



Donde:

M= 120 enfermeros

O1: Variable calidad de vida

r: Correlación de variables.

O2: Variable desempeño laboral

3.5. Población muestra y muestreo

La población estuvo conformada por profesionales de enfermería de las áreas críticas siendo 32 en el servicio de Cuidados Intensivos, 50 en el servicio de Emergencia y 38 en Sala de Operaciones, sumando un total de 120 profesionales.

Muestra.

La muestra se define como "un segmento representativo de la población sobre la cual se desea hacer inferencias, seleccionada de forma que minimice el sesgo y maximice la generalización de los resultados." (78). Para el estudio, la muestra correspondió al total de la población, conformada por 120 profesionales de enfermería que laboran actualmente en el hospital.

Muestreo

El muestreo fue censal utilizado cuando el tamaño poblacional es lo suficientemente pequeño para permitir el estudio completo (74). En este caso, se incluyó a los 120 profesionales de enfermería que laboran en las áreas críticas del hospital.

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería oficial y civil que laboran en las áreas de Unidad de Intensivo, Emergencia y sala de operaciones
- Profesionales de enfermería que firme el consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería que tengan un tiempo de servicio mayor a 6 meses en las áreas de Unidad de Intensivos, Emergencia y sala de operaciones.

Criterios de exclusión

- Enfermeros que estén rotando por especialidad en las unidades críticas.
- Enfermeros que no deseen participar.
- Enfermeros que se encuentren de vacaciones.
- Enfermeros de apoyo.
- Enfermeros con descanso médico.

3.6. variables y operacionalización

Tabla 1:Operacionalización de variables

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición/ valores	Niveles o rangos
Calidad de Vida Laboral	Es la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, quienes requieren reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio entre su empleo y familia, motivación seguridad y una remuneración justa y equitativa. (79).	Para realizar la medición La Calidad de Vida laboral se utilizó como base un instrumento que mide las dimensiones carga de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca (18).	Apoyo directivo	Satisfacción en el trabajo. Sueldo. Reconocimiento profesional. Autonomía. Creatividad.	1 -10	Escala ordinal tipo Likert: “Nunca” “Rara vez” “A veces” “Casi siempre” “Siempre”	Alta 106 - 130 moderada 82 -105 Baja 26-81
			Carga de trabajo	Sobrecarga de trabajo. Presión en el trabajo. Estrés.	11-16		
			Motivación intrínseca.	Seguridad. Confianza. Motivación. Eficiencia. Afrontamiento.	17-26		
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición/ valores	Niveles o rangos
Desempeño laboral	Se define como aquel conjunto comportamiento, habilidades y actitudes observados en los empleados en el cumplimiento de sus funciones, influyendo en la eficiencia y calidad del trabajo realizado de acuerdo con los objetivos de la institución (51).	Para realizar la medición del desempeño laboral se evaluó mediante un instrumento tipo Likert basado en el enfoque de competencias (62) y considerando las dimensiones (70) de competencia clínica, competencia técnica, competencia comunicacional y competencia actitudinal.	Competencia clínica.	Juicio clínico y toma de decisiones. Manejo terapéutico y emergencias	1-4	“Nunca” “Rara vez” “A veces” “Casi siempre” ” Siempre”	Desempeño excelente 84 - 85 Desempeño aceptable. 66 - 83 Desempeño deficiente 17 - 65
			Competencia técnica.	Cumplimiento de protocolos Habilidades técnicas avanzadas	5-9		
			Competencia comunicacional y trabajo en equipo	Comunicación efectiva. Trabajo en equipo y clima organizacional.	10-13		
			Competencia actitudinal y ética.	Ética y compromiso profesional. Gestión emocional y desarrollo profesional.	14-17		

3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Según lo planteado por Hernández Sampieri et al. (74), la técnica representa el procedimiento práctico mediante el cual se ejecuta el instrumento de recolección, facilitando que el investigador obtenga de forma organizada la información necesaria para responder al problema de estudio. Para ello, se aplicó los siguientes instrumentos.

3.7.2. Descripción de instrumento

Variable 1: calidad de vida laboral

Según Hernández Sampieri et al. (74), la Variable independiente es aquella que se manipula o se considera causa potencial del cambio en otra variable denominada dependiente.

- Instrumento: “Cuestionario de calidad de vida laboral para enfermeros de áreas críticas”. (adaptada de CVP- 35) (80).
- Población: Enfermeros de Áreas Críticas (Unidad de Cuidados Intensivos, Emergencia y Sala de Operaciones)
- Tiempo: 1 mes
- Momento: al ingreso del servicio
- Lugar: Unidad de Cuidados Intensivos, Emergencia y Sala de Operaciones.
- Validez: se validó por el método de la selección de juicio de expertos.
- Fiabilidades: Alpha de Cronbach: 0.88
- Tiempo de llenado: 20 min
- Numero de ítems: 26 ítems.
- Dimensiones: Apoyo directivo (1-10), Carga de trabajo (11 -16), Motivación intrínseca (17 - 26)
- Escalas de medición: 1=“Nunca”, 2= “Rara vez”, 3= “A veces”, 4= “Casi siempre”, 5= “Siempre”

Variable 2: Desempeño Laboral

- Instrumento: “Cuestionario de desempeño laboral para Enfermeros de áreas críticas”
- Población: Enfermeros de Áreas Críticas (Unidad de Cuidados Intensivos, Emergencia y Sala de Operaciones)
- Tiempo: 20 min
- Momento: al ingreso del servicio
- Lugar: Lima
- Validez: se validó por el método de la selección de juicio de expertos.
- Fiabilidades: Alpha de Cronbach: 0.93
- Tiempo de llenado: 20 min
- Numero de ítems: 17 ítems.
- Dimensiones: Competencia clínica. (1 - 4), Competencia técnica (5- 9), Competencia comunicacional y trabajo en equipos (10 -13), Competencia actitudinal y ética (14 -17)
- Escala de medición: 1= “Nunca”, 2=“Rara vez”, 3=“A veces”, 4= “Casi siempre”, 5= “Siempre”

3.7.3 Validación:

Según Hernández (77), la validez es “El grado en el que un instrumento mide la variable que se pretende medir y permite obtener inferencias significativas y apropiadas a partir de sus puntuaciones”.

Validación de contenido

Para la validez de contenido los instrumentos fueron validados por criterio de juicio de expertos, con la participación de cinco profesionales: 03 jefes de Servicio y 02 Supervisoras de Enfermería, todos con experiencia en áreas críticas. Evaluaron cada ítem según los criterios de claridad, pertinencia y relevancia.

Validación de constructo

El instrumento 1: Cuestionario de calidad de vida laboral en enfermeros de áreas críticas fue validado por juicio de cinco expertos, mediante la concordancia evaluada con el índice V de Aiken, obteniéndose un valor de $V = 1.00$, lo que indica una concordancia perfecta entre los jueces y una alta validez de contenido.

El instrumento 2: Cuestionario de Desempeño Laboral para enfermeros de áreas críticas, al aplicarse la prueba de concordancia de V de Aiken, se obtuvo un $V=1.00$, indicando una concordancia perfecta y una alta validez de contenido.

3.7.4. Confiabilidad

A ambos instrumentos se les calculó el alfa de Cronbach, posterior a la aplicación de la piloto. El instrumento de Calidad de vida laboral obtuvo un valor de 0.88, lo que corresponde a una confiabilidad muy buena. Por otro lado, el instrumento de Desempeño profesional alcanzó un alfa de 0.93, considerado como una confiabilidad excelente.

Tabla 2: Confiabilidad del instrumento de Calidad de vida laboral y desempeño laboral

variables	Alpha de Cronbach	Nº de elementos
Calidad de vida laboral	0.88	30
Desempeño laboral	0.93	30

3.8. Plan procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos fueron organizados y sistematizados mediante el uso de los programas Microsoft Excel y SPSS versión 29, lo que permitió estructurar y construir las tablas estadísticas. Para el análisis de la relación entre las variables consideradas, se utilizó la prueba Tau de Kendall, una prueba no paramétrica apropiada para determinar la asociación entre variables ordinales en contextos donde no se asume una distribución normal de los datos. Finalmente, los hallazgos

derivados del análisis estadístico fueron interpretados y examinados en función de los antecedentes de la investigación y el marco teórico que fundamenta el estudio, con el objetivo de contextualizar y dar sentido a los resultados en relación con la problemática abordada.

3.9. Aspectos éticos

En esta investigación respetó los principios bioéticos fundamentales que guían toda práctica científica con participación humana.

Autonomía: Se garantizó la libertad de decisión de los participantes, quienes recibieron información clara y suficiente sobre los objetivos y alcances del estudio antes de brindar su consentimiento informado.

Beneficencia: Se procuró que los resultados del estudio generen beneficios para la práctica profesional de enfermería y contribuyan a la mejora de la calidad del cuidado en áreas críticas.

No maleficencia: Se evitó causar cualquier tipo de daño físico, psicológico o social, limitando la intervención a la aplicación de cuestionarios anónimos y confidenciales.

Justicia: Se aseguró la igualdad de condiciones y el trato equitativo a todos los participantes, sin distinción ni discriminación.

Asimismo, se garantizó la confidencialidad de la información conforme a la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales. El proyecto fue revisado y aprobado tanto por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener como por el Comité de Ética del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú “Luis N. Sáenz”, cumpliendo con los estándares éticos y normativos establecidos.

CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Descripción de las variables

Tabla 3: Descripción de los niveles de la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones

Rangos / Niveles	Bajo		Moderada		Alta		Total	
Variable y Dimensiones	f	%	f	%	f	%	f	%
Calidad de vida laboral	6	5,0	53	44,2	61	50,8	120	100
D1: Apoyo directivo	15	12,5	62	51,7	43	35,8	120	100
D2: Carga de trabajo	27	22,5	70	58,3	23	19,2	120	100
D3: Motivación intrínseca.	6	5,0	23	19,2	91	75,8	120	100

Nota: Base de datos (Anexo)

Interpretación: la tabla 3, presenta la descripción de los niveles de la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones. Respecto a la calidad de vida laboral, se observó que un 5,0% de los encuestados la perciben como baja, un 44,2% como moderada, y un 50,8% como alta; en la dimensión Apoyo directivo (D1), un 12,5% de los encuestados señaló un nivel bajo, un 51,7% un nivel moderada, y un 35,8% un nivel alta; en la dimensión Carga de trabajo (D2), un 22,5% de

los encuestados indicó un nivel bajo, un 58,3% un nivel moderada, y un 19,2% un nivel alto; en la dimensión 3, el 42,2% indicaron un nivel bajo; finalmente, en la dimensión Motivación intrínseca (D3), un 5,0% de los encuestados manifestó un nivel bajo, un 19,2% un nivel moderada, y un 75,8% un nivel alto.

Tabla 4: Descripción de los niveles de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Rangos / Niveles	Deficiente		Aceptable		Excelente		Total	
Variable y Dimensiones	f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño laboral	3	2,5	4	3,3	113	94,2	120	100.0
D1: Competencia clínica.	3	2,5	7	5,8	110	91,7	120	100.0
D2: Competencia técnica.	3	2,5	7	5,8	110	91,7	120	100.0
D3: Competencia comunicacional y trabajo en equipo	0	0,0	21	17,5	99	82,5	120	100.0
D4: Competencia actitudinal y ética.	0	0,0	11	9,2	109	90,8	120	100.0

Nota: Base de datos (Anexo)

Interpretación: la tabla 4, presenta la descripción de los niveles de la variable desempeño laboral y sus dimensiones. Respecto al desempeño laboral, se observó que un 2,5% de los encuestados presenta un nivel deficiente, un 3,3% un nivel aceptable, y un 94,2% un nivel excelente; en la dimensión Competencia clínica (D1), un 2,5% de los encuestados señaló un nivel deficiente, un 5,8% un nivel aceptable, y un 91,7% un nivel excelente; en la dimensión Competencia técnica (D2), un 2,5% de los encuestados indicó un nivel deficiente, un 5,8% un nivel aceptable, y un 91,7% un nivel excelente; en la dimensión Competencia comunicacional y trabajo en equipo (D3), ningún encuestado (0,0%) presenta un nivel deficiente, un 17,5% un nivel aceptable, y un 82,5% un nivel excelente; finalmente, en la dimensión Competencia actitudinal y

ética (D4), ningún encuestado (0,0%) presenta un nivel deficiente, un 9,2% un nivel aceptable, y un 90,8% un nivel excelente.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Análisis inferencial

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los enfermeros de áreas críticas de un hospital de Lima -2025.

H₁: Existe relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los enfermeros de áreas críticas de un hospital de Lima -2025

Tabla 5: Correlación y significación entre la calidad de vida laboral en el desempeño laboral

Variable / Variable	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación
	0,331**
	Tau b de Kendall
Calidad de vida laboral	Sig. (bilateral)
	0,001
	N
	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Como se evidencia en la Tabla 5, al contrastar la hipótesis general se observa una asociación estadística entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral. Específicamente, se calculó un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0,331. Este valor indica la existencia de una correlación positiva y de magnitud débil a moderada entre ambas variables.

La significancia estadística de este hallazgo es notable, dado que el valor de significación bilateral (Sig.) fue de 0,001. Al ser este p-valor inferior al nivel de significancia preestablecido

($\alpha=0,05$), se confirma que la relación observada no es producto del azar, sino que es estadísticamente significativa. En términos prácticos, esta correlación positiva sugiere que a medida que la calidad de vida laboral de los enfermeros de áreas críticas de un hospital de Lima tiende a mejorar, su desempeño laboral también tiende a incrementarse.

Decisión: En virtud de los resultados obtenidos, y al haberse determinado una relación estadísticamente significativa, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0), la cual postulaba que no existe relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral. Con base en este análisis, se puede afirmar que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los enfermeros de áreas críticas de un hospital de Lima en 2025.

Hipótesis específica

H₀: No existe relación entre el apoyo directivo y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025.

H₁: Existe relación entre el apoyo directivo y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025.

Tabla 6: Correlación entre la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral y la variable desempeño laboral en los enfermeros de áreas críticas.

Variable I / Variable – Dimensiones		Apoyo directivo
<i>Desempeño laboral</i>	Coefficiente de correlación Tau b de Kendall	,182**
	Sig. (bilateral)	,005
	N	120

Interpretación de la variable *desempeño laboral* y la dimensión apoyo directivo: Como se observa en la Tabla 6, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis. Se obtuvo un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0,182$; Sig. = 0,005) entre la dimensión apoyo directivo y la variable desempeño laboral. Según la tabla, este valor $\tau_b = 0.182$ cae en el rango de correlación muy débil. Aunque fue estadísticamente significativa ($p < .05$), la fuerza de la relación en la práctica es baja.

Este resultado es estadísticamente significativo, ya que el nivel de significancia es $p < 0.05$ ($0.005 < 0.05$). Esto es un indicador de que ambas variables se relacionan de manera directa; es decir, mientras mejor sea la percepción del apoyo directivo, mayor tiende a ser el desempeño laboral de los enfermeros en áreas críticas.

Decisión: por lo tanto, según los resultados obtenidos para esta dimensión, se decide rechazar la hipótesis nula. Con base en este análisis, se puede afirmar que existe una relación significativa entre la dimensión apoyo directivo con la variable desempeño laboral en los enfermeros de las Unidades de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima en 2025.

Hipótesis específica

H₀: No existe relación entre carga de trabajo y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025.

H₁: Existe relación entre la carga de trabajo y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025.

Tabla 7: Correlación entre la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida laboral y la variable desempeño laboral en los enfermeros de áreas críticas.

Variable I / Variable – Dimensiones		Carga de trabajo
<i>Desempeño laboral</i>	Coefficiente de correlación Tau b de Kendall	,007**
	Sig. (bilateral)	,918
	N	120

Interpretación de la variable desempeño laboral y la dimensión Carga de trabajo: como se observa en la Tabla 07, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis. Se obtuvo un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0,007$; Sig. = 0,918) entre la dimensión carga de trabajo y la variable desempeño laboral. Este es un valor que indica una correlación prácticamente nula entre estas variables.

Este resultado no es estadísticamente significativo, ya que el nivel de significancia es $p > 0.05$ ($0.918 > 0.05$). Esto es un indicador de que no existe una relación lineal discernible entre

las variables; es decir, las variaciones en la percepción de la carga de trabajo no se relacionan de manera predecible con el desempeño laboral de los enfermeros en áreas críticas. Este valor $\tau_b = 0.007$, corresponde a una correlación inexistente o nula. Como vimos, no fue estadísticamente significativa.

Decisión: por lo tanto, según los resultados obtenidos para esta dimensión, se decide aceptar la hipótesis nula. Con base en este análisis, se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión carga de trabajo con la variable desempeño laboral en los enfermeros en áreas críticas de un hospital de Lima, 2025.

Hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025.

H₁: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025.

Tabla 8: Correlación entre la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida laboral y la variable desempeño laboral en los enfermeros de áreas críticas.

Variable I / Variable – Dimensiones		Motivación intrínseca
<i>Desempeño laboral</i>	Coefficiente de correlación Tau b de Kendall	0,335**
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	120

Interpretación de la variable desempeño laboral y la dimensión motivación intrínseca: como se observa en la Tabla 08, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis. Se obtuvo un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0,335$; Sig. = 0,001) entre la dimensión

motivación intrínseca y la variable desempeño laboral. Este es un valor que indica una correlación positiva moderada entre estas variables.

Este resultado es estadísticamente significativo, ya que el nivel de significancia es $p < 0.01$ ($0.001 < 0.01$). Esto es un indicador de que ambas variables se relacionan de manera directa y relevante; es decir, mientras mayor sea la motivación intrínseca de los enfermeros, mayor tiende a ser su desempeño laboral en áreas críticas. Este coeficiente $\tau_b = 0.335$, se interpreta como una correlación débil. Es un hallazgo significativo y relevante, que muestra una tendencia clara, aunque no sea abrumadoramente fuerte.

Decisión: Por lo tanto, según los resultados obtenidos para esta dimensión, se decide rechazar la hipótesis nula. Con base en este análisis, se puede afirmar que existe una relación significativa entre dimensión motivación intrínseca con el desempeño laboral de los enfermeros en áreas críticas de un hospital de Lima, 2025.

4.1.3. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en esta investigación mostraron una relación positiva, de magnitud débil a moderada y estadísticamente significativa con un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall = 0.331; $p < 0.001$ entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería que trabaja en áreas críticas de un hospital de Lima.

Este hallazgo permite confirmar la hipótesis general planteada en el estudio, al demostrar que a medida que los profesionales perciben mejores condiciones en su entorno laboral, en aspectos como el apoyo directivo, carga de trabajo y la motivación intrínseca, su rendimiento profesional también tiende a incrementarse.

La teoría de Calidad de Vida Laboral de Walton (19), plantea que un entorno de trabajo favorable, donde se valoran aspectos como la seguridad, la compensación adecuada, el desarrollo

personal, la autonomía y el equilibrio entre la vida laboral y personal, no solo mejora la satisfacción del trabajador, sino que incrementa su compromiso y su capacidad de desempeño.

Desde la perspectiva de los modelos de desempeño basado en competencias, propuesto por Boyatzis y desarrollado posteriormente por autores como Spencer y Spencer, sostienen que el rendimiento no solo se apoya en habilidades técnicas, sino también en factores organizacionales que estimulan la motivación, el reconocimiento y el sentido de propósito.

Bajo este enfoque, los hallazgos del presente estudio confirman que una mejor calidad de vida laboral, entendida desde sus dimensiones clave, se traduce en un desempeño profesional más sólido y sostenido, especialmente en contextos tan demandantes como los servicios en donde se atiende a pacientes críticos.

Este resultado coincide con hallazgos reportados en estudios previos, tanto a nivel nacional como internacional. El estudio de Heredia (32) encontró una correlación directa débil pero significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional en personal asistencial, reforzando la idea de que mejoras en el entorno laboral pueden reflejarse en un mejor desempeño del profesional.

De forma similar, Benites (36), mediante regresión logística, evidenció que la calidad de vida profesional influía positivamente, en el desempeño de enfermeros en un hospital de Trujillo, destacando especialmente el papel de la motivación intrínseca.

A nivel internacional, Mohammadi et al. (8), demostraron que el fortalecimiento de la calidad de vida profesional de las enfermeras de cuidados críticos se asocia con una mayor capacidad de cuidado, lo que respalda la noción de que un entorno laboral saludable contribuye significativamente al desempeño asistencial.

Estos estudios refuerzan la consistencia de los resultados del presente trabajo, destacando la importancia estratégica de intervenir sobre los factores que configuran la calidad de vida laboral como vía para optimizar el desempeño clínico y organizacional en contextos de alta exigencia como las áreas críticas.

El primer objetivo específico de esta investigación fue identificar la relación entre el apoyo directivo y el desempeño laboral de los enfermeros que laboran en áreas críticas de un centro hospitalario de Lima, en el año 2025. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.182, con un nivel de significancia bilateral de 0.005 ($p < 0.05$), lo que indica una relación positiva muy débil pero estadísticamente significativa entre ambas variables.

Este hallazgo sugiere que, si bien la percepción del respaldo por parte de los superiores, en términos de liderazgo, reconocimiento, participación en decisiones y clima de respeto tiene un impacto limitado, mantiene una vinculación directa con la forma en que el personal de enfermería se desempeña en sus funciones. En contextos de alta demanda como las unidades críticas, incluso una mejora modesta en el soporte institucional podría contribuir a un entorno más favorable para el rendimiento profesional.

Chuco (31), en Arequipa evidenció una asociación estadísticamente significativa entre el apoyo directivo y el desempeño laboral en enfermeros de un hospital de tercer nivel, señalando que una mayor percepción de respaldo institucional favorece el compromiso y la eficiencia del personal asistencial.

Asimismo, Canovas (54), en su estudio realizado en Buenos Aires, reportó que el apoyo directivo fue la dimensión con menor puntuación dentro de la calidad de vida profesional, lo cual se asoció con niveles más bajos de satisfacción y desempeño.

A nivel internacional, Quiñones et al.(27) Encontraron que la insatisfacción con la gestión y la falta de reconocimiento por parte de los directivos se vinculan con una mayor intención de rotación en enfermeros de unidades de cuidados intensivos.

Estos antecedentes refuerzan la importancia del liderazgo institucional como un factor que, aunque pueda parecer secundario, incide de manera significativa en la motivación, el compromiso y el desempeño de los profesionales, especialmente en entornos de alta presión como las áreas críticas hospitalarias.

No obstante, la baja magnitud de la correlación observada en este estudio podría diferir de lo reportado en otras investigaciones que evidencian relaciones más marcadas entre el apoyo directivo y el desempeño. Esta diferencia puede explicarse en parte por el contexto organizacional particular del hospital donde se desarrolló el estudio, perteneciente a un sistema de salud castrense.

Puesto que, en esta institución, el personal de enfermería está inmersos en una cultura organizacional eminentemente jerárquica, donde el trato se estructura de manera vertical y se fundamenta en la obediencia a disposiciones superiores.

Entonces, este tipo de entorno, el “apoyo directivo” puede percibirse más como una cadena de mando que como una práctica de acompañamiento o liderazgo participativo, lo cual podría reducir su impacto subjetivo sobre el desempeño diario.

Asimismo, es posible que en este modelo institucional otros factores, como la vocación de servicio, la disciplina operativa o el sentido del deber, ejerzan un mayor peso relacional sobre el rendimiento profesional, atenuando así la fuerza de la asociación entre liderazgo directivo y desempeño asistencial.

El segundo objetivo específico de esta investigación fue identificar la relación entre la carga de trabajo y el desempeño laboral de los enfermeros en áreas críticas de un hospital de Lima.

Los resultados revelaron un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.007, con un nivel de significancia bilateral de 0.918 ($p > 0.05$), lo cual indica la ausencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que, en el contexto estudiado, las variaciones en la percepción de la carga de trabajo no se asocian de forma directa ni predecible con el nivel de desempeño que manifiestan los profesionales de enfermería en sus funciones asistenciales.

Este resultado contrasta con lo reportado en diversas investigaciones previas que sí identificaron una relación significativa entre la carga de trabajo y el desempeño del personal de enfermería.

Benavides et al. (26) En una revisión sistemática sobre la calidad de vida laboral en unidades de cuidados intensivos, señalaron que la sobrecarga asistencial, los turnos extensos y la alta demanda de pacientes se asocian con mayores niveles de fatiga, estrés y disminución del rendimiento profesional.

De forma similar, Chuco (31) halló que las demandas laborales, junto con el apoyo directivo y los recursos organizacionales, mantenían una correlación significativa con el desempeño de los enfermeros de un hospital de tercer nivel en Arequipa. Asimismo, Revatta (33), concluyó que la carga de trabajo, como dimensión del entorno asistencial, influía de manera directa en la satisfacción y productividad de los enfermeros que trabajaban en servicios críticos.

En contraste, la ausencia de una relación significativa en el presente estudio podría explicarse por las particularidades organizacionales de un hospital castrense, donde se llevó a cabo la investigación. Este entorno institucional se caracteriza por una cultura organizacional jerárquica, en la cual los profesionales de enfermería —en su mayoría oficiales, están formados bajo principios de disciplina, tolerancia al estrés y cumplimiento del deber. Bajo estas condiciones, es

posible que la percepción de una carga de trabajo elevada no se traduzca en un deterioro del desempeño, ya que el personal podría asumir sus funciones como una expresión de compromiso institucional más que como una carga subjetiva.

Además, otros factores, como el trabajo en equipo, la motivación o la adaptación operativa, podrían ejercer un mayor peso en la configuración del rendimiento, atenuando, así el impacto de la forma como se percibe la carga de trabajo como variable determinante.

El tercer objetivo específico fue identificar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los enfermeros en áreas críticas de un hospital de Lima en el año 2025. El análisis reveló un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.335, con una significancia bilateral de 0.001 ($p < 0.01$), lo que indica una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que, a mayor motivación intrínseca, entendida como la satisfacción personal con la labor realizada, el sentido vocacional, la autonomía profesional y el compromiso con el cuidado, mayor es el desempeño evidenciado por los enfermeros en sus funciones clínicas, técnicas, comunicacionales y éticas.

Esta correlación encuentra respaldo en antecedentes del ámbito nacional e internacional. En el Perú, Benites (36), demostró que la motivación intrínseca, medida a través del CVP-35, se relacionaba significativamente con el desempeño en enfermeros de un hospital en Trujillo, destacando que quienes encontraban propósito y sentido en su quehacer mostraban mayores niveles de compromiso y eficacia.

Sosa (35), reportó que el componente motivacional de la calidad de vida profesional incidía directamente en el desempeño en entornos quirúrgicos. En el ámbito internacional, Souza et al.(81), identificaron que mayores niveles de realización profesional y satisfacción por compasión

se asociaban con un mejor desempeño y menor incidencia de burnout en unidades de cuidados intensivos de São Paulo.

Estos hallazgos respaldan la idea de que la motivación que emana del interior del profesional no solo contribuye al bienestar emocional, sino que también potencia su rendimiento en contextos clínicos exigentes.

En el presente estudio, la mayor fuerza de esta relación puede explicarse por las particularidades de la cultura organizacional del hospital (entidad castrense). Se trata de un entorno institucional donde imperan valores como la vocación de servicio, el sentido del deber, la disciplina operativa y la lealtad jerárquica, los cuales son inculcados desde la formación profesional y sostenidos en la práctica cotidiana. Esta condición fortalece que el personal de enfermería interiorice motivadores internos que permiten mantener el compromiso, incluso en escenarios de alta exigencia.

A pesar de encontrarse en contextos donde las recompensas extrínsecas son limitadas o no inmediatas, la motivación intrínseca se convierte en el eje fundamental del desempeño, al nutrirse del orgullo institucional, la satisfacción por el deber cumplido y la percepción del cuidado como una misión. Esta lectura permite entender por qué, entre todas las dimensiones analizadas, la motivación intrínseca evidenció la relación más sólida con el rendimiento profesional del personal de enfermería en áreas críticas.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se concluye que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los enfermeros que laboran en áreas críticas de un hospital de Lima en el año 2025.

Este resultado permite afirmar que, en la medida en que los profesionales perciben una mejor calidad de vida en su entorno laboral, su desempeño tiende a elevarse de manera consistente, tanto en aspectos técnicos como éticos y comunicacionales.

Al analizar cada dimensión de la calidad de vida laboral, se identificó que el apoyo directivo mantiene una relación positiva débil pero significativa con el desempeño, lo que sugiere que, aunque su influencia es limitada, un entorno de liderazgo participativo y reconocimiento institucional puede favorecer el rendimiento profesional.

En cambio, la carga de trabajo no mostró una relación significativa con el desempeño laboral, evidenciando una correlación prácticamente nula, lo cual podría atribuirse a factores contextuales propios de la organización estudiada, como la cultura jerárquica y el alto nivel de adaptación operativa del personal.

Finalmente, la dimensión motivación intrínseca presentó la relación más sólida, con una correlación positiva moderada y significativa, lo que indica que el compromiso vocacional, el

sentido del deber y la satisfacción personal desempeñan un papel clave en la calidad del trabajo realizado en unidades críticas.

7. Recomendaciones

Se recomienda a la división de Enfermería del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú “Luis N. Sáenz”, con coordinación con el área de recurso humano, elaborar un plan institucional en un periodo de 12 meses, con evaluación semestral de avances, orientado al fortalecimiento de la motivación interna del personal de enfermería en áreas críticas. Este plan debe contemplar acciones que promuevan el reconocimiento del esfuerzo, espacios para el fortalecimiento del sentido vocacional y estrategias que refuercen la autonomía profesional, la identidad institucional y la satisfacción por el cuidado brindado.

Se sugiere que los líderes de enfermería que ejercen funciones directivas o de supervisión participen en procesos formativos continuos sobre liderazgo transformacional, comunicación asertiva y regulación emocional, promovidos por la Oficina de Capacitación del hospital o el área de recursos humanos. Estas competencias contribuirán a consolidar un estilo de gestión más humano, participativo y orientado al bienestar del equipo de trabajo, recomendándose que dichas capacitaciones se ejecuten de manera anual, con actualizaciones cada dos años para garantizar su sostenibilidad.

Es recomendable que la División de Enfermería, en conjunto con los jefes de servicio, establezcan mecanismos formales y periódicos que faciliten la expresión de ideas, inquietudes y sugerencias del personal asistencial. La implementación de reuniones mensuales, encuestas anónimas o buzones confidenciales podría favorecer una comunicación horizontal entre los profesionales y sus jefaturas, promoviendo decisiones ajustadas a la realidad del entorno crítico, debiendo ponerse en marcha estas acciones en los primeros seis meses del siguiente año.

Se plantea que la Oficina de Talento Humano desarrolle un programa institucional de reconocimiento profesional que combine estímulos simbólicos, oportunidades de formación continua y participación en comités clínicos o académicos. Dichas acciones fortalecerán el sentido de pertenencia, incrementarán la satisfacción laboral y fomentarán el compromiso institucional del personal de enfermería, recomendándose su desarrollo e implementación en un plazo de doce meses.

Finalmente, se recomienda a los investigadores y docentes de enfermería desarrollar estudios complementarios que profundicen en la experiencia subjetiva del personal respecto a la carga de trabajo y la motivación, integrando enfoques cualitativos que consideren factores culturales, éticos y organizacionales característicos de instituciones jerárquicas como el Hospital Central de la Policía Nacional del Perú “Luis N. Sáenz”. Se sugiere que estos estudios se proyecten y desarrollen en los próximos dos años, contribuyendo a ampliar la comprensión del fenómeno y su impacto en la práctica profesional.

5. Referencias bibliográficas

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. Ginebra: OMS; 2020 [citado 8 ene 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Organización Panamericana de la Salud. La importancia estratégica de la inversión nacional en los profesionales de enfermería en las regiones de las Américas: sinopsis de política [Internet]. Washington (DC): OPS; 2022 [citado 14 dic 2024]. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/56055/OPSHSSHR220012_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. World Health Organization. Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo. 1st ed. Ginebra: World Health Organization; 2020.
4. Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria [Internet]. Rev Panam Salud Publica. 2021;45:e80 [citado 17 dic 2024]. Disponible en: <https://journal.paho.org/es/articulos/calidad-vida-personal-salud-durante-pandemia-covid-19-revision-exploratoria>
5. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería y partería [Internet]. Washington (DC): OPS; 2022 [citado 17 dic 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria>
6. García-Juárez I, Alonzo-García C, Contreras AG, Romero-Hernández F, Servín-Rojas M, Fernández-Ramírez A, et al. Caracterización de las áreas críticas en el entorno hospitalario. Gac Med Mex. 2023 Sep;159(4):11760..
7. Flores-Ramírez MK, Escalante-Hernández C, Ortiz-López G, Chico-Barba LG. Calidad de vida en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención. Rev Enferm Neurol. 2020;19(2):53-65.
8. Mohammadi M, Peyrovi H, Mahmoodi M. The relationship between professional quality of life and caring ability in critical care nurses. Dimens Crit Care Nurs. 2017 Oct;36(5):273-7.
9. Viselita F, Handiyani H, Pujasari H. Quality level of nursing work life and improvement interventions: systematic review. Enferm Clin. 2019 Sep;29(3):223-8.
10. García-Morán MDC, Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona. 2016 Feb;19(19):11-20..
11. Ministerio de Salud del Perú. Reglamento de la Ley N° 27669 del Trabajo de la Enfermera [Internet]. Lima: MINSA; 2010 [citado 22 dic 2022]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1209_LEG265.pdf
12. Hernández-Guerrón M. Factores influyentes en el síndrome de burnout en enfermeras. Cuad Enferm Rev Cient. 2024 Oct 3;2(3):8-15.

13. Pantigoso MP, Romeo F. Línea de investigación [Tesis]. Lima: Universidad César Vallejo; 2024.
14. Delgado Espinoza SK, Calvanapón Alva FA, Cárdenas Rodríguez K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud [Internet]. Rev Eugenio Espejo. 2020;14(2):11-8 [citado 18 oct 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=572863748003>
15. Sumba-Bustamante RY, Moreno-Gonzabay PL, Villafuerte-Peñañiel NA. Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. Dominio Cienc. 2022;8(Supl 1):234-61.
16. Chacara L, Maximiliana M, Alva MV, Enrique J. Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud [Tesis]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2024.
17. Lal MM. The professional nurse: four decades of immense change. J Nurs Adm. 2022 Jan;52(1):4-5.
18. Grimaldo M, Reyes-Bossio MA. Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. Rev Latinoam Psicol. 2015 Jan;47(1):50-7
19. Flores-Ramos NL. Relación entre la calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya [Internet]. Lima: Universidad Nacional del Altiplano; 2021 [citado 24 ene 2025]. Disponible en: <https://1library.co/article/calidad-de-vida-laboral-bases-te%C3%B3ricas-marco-te%C3%B3rico.z3d9598y>
20. Hevia AE, Vilar MM, Salvá FAM. Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona. Rev Psicol. 2019;37(2):45-56.
21. Aguilar-Hernández PA, Acosta-Tzin JV, Raudales-García EV, Andino-González P, Sarmiento-Matute RE. Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la teoría del comportamiento organizacional: análisis bibliométrico. Telos. 2023 Sep 15;25(3):638-56.
22. Carrillo-Algarra AJ, Martínez-Pinto PC, Taborda-Sánchez SC. Aplicación de la filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería [Internet]. Rev Cuba Enferm. 2018 Jun;34(2) [citado 1 feb 2025]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192018000200015&lng=es&nrm=iso&tlng=es
23. Saucedo CT, Gallegos-Torres RM. Calidad de vida en el trabajo en el personal de enfermería de un hospital público de Querétaro, México. Eur Sci J. 2025 Apr 30;21(12):1-8.
24. Biresaw H, Boru B, Yimer B. Quality of nursing work life and associated factors in Amhara Region referral hospitals, Northwest Ethiopia: a cross-sectional study. Int J Afr Nurs Sci. 2020 Jan;13:100214.
25. Ilores-Ramírez MKG, Escalante-Hernández C, Ortiz-López G, Chico-Barba LG. Calidad de vida en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención. Rev Enferm Neurol. 2020;19(2):53-65.
26. Benavides-Bambague LM, Chavarro-BCD, González-LYM, Mejía-PAO. Calidad de vida laboral en el personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos. Rev Cuid. 2024;15(1):e3334.

27. Quiñones-Rozo LP, Largacha-Medina PA, Bravo-Bolaños IY, Canaval-Eraza GE. Calidad de vida en el trabajo e intención de rotar en enfermeras de cuidado intensivo: estudio transversal [Internet]. *Enferm Intensiva*. 2024 [citado 12 ene 2025]. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-calidad-vida-el-trabajo-e-S1130239924000464>
28. Sy ADR, Gonzales MKD, Rodríguez RCC. Work-related quality of life and performance appraisal among nurses at a tertiary hospital in the Philippines. *J Integr Nurs*. 2023 Jul;5(3):179-87.
29. CBáez-Sánchez CJ. Calidad de vida profesional del personal de enfermería de una institución sanitaria de Buenos Aires [Internet]. *ResearchGate*; 2024 Oct 22 [citado 12 ene 2025]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/376609941_Calidad_de_vida_profesional_del_personal_de_enfermeria_de_una_institucion_sanitaria_de_Buenos_Aires
30. Escobar-Baldeón CA. Calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, Ibarra, 2021 [Internet] [Tesis de maestría]. Ibarra: Universidad Técnica del Norte; 2021 [citado 12 ene 2025]. Disponible en: <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11479>
31. Chuco-Torres IS. Calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermeras en un hospital de tercer nivel – Arequipa – 2023 [Internet]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2024 [citado 16 ene 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12920/14574>
32. Heredia-Pachas GA. Calidad de vida laboral y desempeño profesional en el personal asistencial de un centro de salud del distrito de San Martín de Porres, 2020 [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 16 ene 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65197>
33. Revatta-Castillo MER. Satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería de los servicios críticos de un hospital nacional, 2022 [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 18 oct 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692>
34. Viera-Sarango SJ. Calidad de vida laboral del personal asistencial del servicio de emergencia y unidad de vigilancia intensiva del Hospital II Talara, 2023 [Internet]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2024 [citado 18 ene 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/12532>
35. Sosa-Gonzales MA. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020 [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 18 ene 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56470>
36. Benites-Rodríguez HM. Calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el personal de un Hospital II-1 de Trujillo, 2024 [Internet]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2024 [citado 18 ene 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/150096>

37. Vila-Maguiña CC. Factores de motivación y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en hospitales de nivel III, Cusco 2022 [Internet]. Cusco: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 23 ene 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108034>
38. Durand-Valencia M. Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital Subregional de Andahuaylas, 2021 [Internet]. Andahuaylas: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 23 ene 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80032>
39. Salazar-Saldaña RDP. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital del MINSA – Cajamarca [Internet]. Cajamarca: Universidad César Vallejo; 2019 [citado 23 ene 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38022>
40. World Health Organization. World Health Forum. The World Health Report 1996: fighting disease, fostering development [Internet]. Geneva: WHO; 1996 [citado 25 nov 2022]. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/55264/WHF_1996_17_n4_p385-387_spa.pdf
41. Cruz-Velazco JE. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensam Amp Gest. 2018 Dec;(45):58-81.
42. Factors affecting quality of work life: an analysis on employees of private limited companies in Bangladesh [Internet]. Glob J Manag Bus Res. 2018 [citado 17 abr 2022]. Disponible en: <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/830>
43. Fandiño HYC. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. Signos Investig Sist Gest. 2019;11(2):41-62.
44. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Rev Investig Psicol. 2014;14(2):209-18
45. Examinar la relación entre el nivel de aspiración, creencia en el mundo justo, el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral [Internet]. EBSCOhost; 2018 [citado 17 abr 2022]. Disponible en: <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=22295356&AN=127645244>
46. Sattar S. Relation of job-related factors with different dimensions of quality of work life. World J Public Health. 2018 Jan;3(1):16-22.
47. Quezada-Santibáñez JA. Modelo Hackman y Oldham [Internet]. 2018 [citado 24 ene 2025]. Disponible en: <https://idoc.pub/documents/modelo-hackman-y-oldham-k6nqq55kgqnw>
48. Chuna-Atoche EM. Calidad de vida laboral en profesionales de la salud: una revisión sistemática [Internet] [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología; 2023 [citado 25 ene 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/xxxx>
49. Sigampa JB, Díaz E del V, Romero ML, Diez MF, Montenegro F, Cufre C, et al. Carga de trabajo, percepción y repercusión en la salud de las enfermeras y en la organización de hospitales públicos

- provinciales de Córdoba [Internet]. *Crear En Salud*. 2019;(13) [citado 25 nov 2022]. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revcs/article/view/31498>
50. Cruz NM, Pérez VM, Cantero CT. Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento: el caso de una organización sin fines de lucro. *Rev Gest Soc*. 2020;12(2):27-35
 51. Alarcón-Condori YM, Aguilar-Gutiérrez JV. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María – cuarto trimestre 2020 [Internet] [Tesis de licenciatura]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Enfermería; 2018 [citado 25 ene 2025]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 52. Zavala DEG. Dr. Ambrocio Esteves Pairazaman [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 27 ene 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/xxxxx>
 53. Aguirre-Guanca EA, Calvache-Ramírez MC, Osejo-Delgado DS. Prueba psicométrica MEIL: motivación extrínseca e intrínseca en el contexto laboral. *Rev Criterios*. 2019;26(2):35-59..
 54. Canova-Barrios CJ, Puello-Viloria Y, Quintero-Ramírez N, Camargo-Mejía Y, Amaya-Hernández L, Guzmán-Galván Y, et al. Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de una clínica privada de la ciudad de Santa Marta. *Investig Enferm Imagen Desarro*. 2014 Jul;16(1):87-99.
 - 55.omás-Sábado J. Estructura factorial de la Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) en enfermeras de atención primaria [Internet]. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona; 2014 [citado 26 ene 2025]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/262727298>
 56. Reyne-Pugh F, Pulgar J, Godoy-Faúndez A, Alvarado-Rybak M, Galbán-Malagón C. Assessing the impact of the physical environment on comfort and job satisfaction in offices [Internet]. arXiv; 2020 [citado 26 ene 2025]. Disponible en: <http://arxiv.org/abs/2001.04562>
 57. Serna-López LIP, Álvarez-Ramírez M, Ortiz-Cano D, et al. Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional [Internet]. 2024 [citado 27 ene 2025]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/378848413>
 58. Zavala DEG. Dr. Ambrocio Esteves Pairazaman [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 27 ene 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692>
 59. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides Rodríguez A, Bohórquez E, Pérez M, et al. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Rev Univ Soc*. junio de 2020;12(3):385-90.
 60. Cisneros-Cohernour EJ. Validez sustantiva de las evaluaciones docentes basadas en opiniones de estudiantes. *Rev Argent Educ Super RAES*. 2014;(9):146-62.
 61. Gómez SMM. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Univ*. 2019 Oct 16;29(1):1-18.

62. Mondy RW. Administración de recursos humanos [Internet]. México D.F.: Pearson Educación; 2016 [citado 28 ene 2025]. Disponible en: <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25735w/Administracion%2520de%2520Recursos%2520Humanos%25201-comprimido.pdf>
63. Ruiz-Zavala JH, Enríquez-Sandoval ML, Gómez-Sánchez EA, León-Hernández SR. Relación entre rasgos y tipos de personalidad con la especialidad médica elegida por un grupo de médicos residentes. *Investig Educ Méd.* 2016 Dec;5(20):238-43.
64. Velásquez MJ, Cabello AC. Satisfacción laboral con relación al desempeño de las enfermeras de un hospital público en Lima, 2021 [Internet] [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 28 ene 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71667/Cabello_HEY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
65. Marcos-Cotera YP. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal del Hospital Nacional Ramiro Prialé – 2019 [Internet] [Tesis de licenciatura]. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes; 2020 [citado 27 dic 2021]. Disponible en: http://190.223.61.66/bitstream/handle/20.500.12848/1689/T037_41174365_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
66. Guevara YCL de, Fernández AP, Latamblé NTL, Rojas EL. Competencias de enfermería en el proceso vital de cuidados. *Rev Inf Cient.* 2017;96(2):325-36.
67. Ministerio de Salud del Perú. Guía técnica para la identificación de competencias y diseño de estándares e instrumentos de evaluación de competencias específicas con el enfoque funcional [Internet]. Lima: MINSA; 2021 [citado 2 feb 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/320984-guia-tecnica-para-la-identificacion-de-competencias-y-diseno-de-estandares-e-instrumentos-de-evaluacion-de-competencias-especificas-con-el-enfoque-funcional>
68. Soto-Fuentes P, Reynaldos-Grandón K, Martínez-Santana D, Jerez-Yáñez O. Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión. *Cienc Enferm.* 2014;20(2):14-22.
69. Gijón-Alvarado M, Vigil MCMR. Instrumentos que miden la comunicación enfermera-paciente. *Enferm Univ.* 2019;16(3):303-12.
70. Carrillo-Algarra AJ, García-Serrano L, Wilches-Cotrina NY, Cárdenas-Orjuela CM, Díaz-Sánchez IR. La filosofía de Patricia Benner y la práctica clínica. *Enferm Glob.* 2013 Oct 1;12(4):346-61.
71. Bernal-Guerrero A. La construcción de la identidad personal como proyecto de educación moral: supuestos teóricos y delimitación de competencias. *Teoría Educ.* 2003;(15):129-60.
72. Díaz-DKS, Ichante-SM. Competencia ética y valores profesionales en los posgrados de la Universidad Veracruzana [Internet]. México: Consejo Mexicano de Investigación Educativa; 2017 [citado 3 feb 2025]. Disponible en: <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2898.pdf>

73. Secretaría de Educación Pública. Metodología de investigación [Internet]. México D.F.: SEP; 2015 [citado 2 feb 2025]. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_DE_INVESTIGACION.pdf
74. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio P. Metodología de la investigación [Internet]. 6.ª ed. Madrid: McGraw Hill Educación; 2014 [citado 2 feb 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
75. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio P. Metodología de la investigación [Internet]. 7.ª ed. México D.F.: McGraw Hill Education; 2022 [citado 2 jul 2025]. Disponible en: <https://www.mheducation.com/>
76. Instituto Tecnológico de Educación Profesional. Investigación no experimental [Internet]. Colombia: INTEP; 2018 [citado 5 feb 2025]. Disponible en: https://intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/CIPS/2018_1/Documentos/INVESTIGACION_NO_EXPERIMENTAL.pdf
77. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio P. Metodología de la investigación [Internet]. 6.ª ed. México D.F.: McGraw Hill; 2014 [citado 5 feb 2025]. Disponible en: https://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/Investigacion_sampieri_6a_ED.pdf
78. Pari-Mamani L, Pérez-Choque D. Metodología de la investigación: población y muestra [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 28 abr 2025]. Disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/estadistica/metodologia-de-la-investigacion-poblacion-y-muestra-pari-mamani-y-perez-choque/94340386>
79. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K. Una perspectiva de la calidad de vida laboral. Rev Cient Siglo XXI. 2018;5(6):11-20.
80. Rivera-Ávila DA, Rivera-Hermosillo JC, González-Galindo C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Investig Educ Méd. 2017 Mar;6(21):25-34.
81. Souza CGVM de, Benute GRG, Moretto MLT, Levin ASS, Assis GR de, Padoveze MC, et al. Qualidade de vida profissional na saúde: um estudo em unidades de terapia intensiva. Estud Psicol (Natal). 2019 Sep;24(3):269-80.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿En qué medida se da la calidad de vida laboral en el desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital – Lima, 2025?</p>	<p>Objetivo General</p>	<p>Hipótesis General (H0): No Existe relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los enfermeros de las Unidades de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima -2025 (H1): Existe relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral en los enfermeros de las Unidades de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima -2025</p>	<p>Calidad de vida laboral</p>	<p>Apoyo directivo Carga de trabajo Motivación intrínseca</p>	<p>Método de investigación Hipotético- deductivo</p> <p>Enfoque que de investigación Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación Básica.</p> <p>Diseño de la investigación No experimental</p>
<p>Problemas específicos ¿En qué medida se da el apoyo directivo en el desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital – Lima, 2025? ¿En qué medida se da la carga de trabajo en el desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital – Lima, 2025? ¿En qué medida se da la motivación intrínseca en el desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital – Lima, 2025?</p>	<p>Objetivos específicos Identificar la relación del apoyo directivo en el desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital – Lima, 2025 Identificar la relación de la carga de trabajo en el desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital – Lima, 2025 Identificar la relación de la motivación intrínseca en el desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un hospital – Lima, 2025.</p>	<p>Hipótesis específicas H1: Existe relación entre la carga de trabajo y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025. Ho: No existe relación entre la carga de trabajo y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025. H1: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025. Ho: No Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025. H1: Existe relación entre el apoyo directivo y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025. Ho: No existe relación entre el apoyo directivo y el desempeño de los enfermeros en Áreas Críticas de un hospital de Lima -2025.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Competencia clínica Competencia técnica Competencia comunicacional y trabajo en equipos. Competencia actitudinal y ética.</p>	<p>Nivel de investigación Correlacional de corte transversal</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA ENFERMEROS DE ÁREAS CRÍTICAS

DATOS GENERALES

Sexo: Masculino () Femenino () **Edad:** _____ AÑOS

Estado civil: Soltero () Casada/conviviente () Divorciado () **Nº de Hijos:**.....

Condición laboral: oficial de servicio () cas () Terceros ()

Servicio donde trabajo: UCI () EMERGGENCIA () SOP ()

Grado máximo alcanzado: Licenciado () Especialista() Magister() Doctorado()

Tiempo que labora en la institución:

menos de 1 años () 1 a 5 años () 6 a 10 años () Mayor a 10 años ()

A continuación, le presentamos frases en relación con su trabajo, piense en su actual situación profesional y diga cómo se presentan estas frases dentro de su vida profesional; Ud. Deberá responder calificando del 1 al 5 donde:

VALORES DE ESCALA				
Nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL							
DIMENSIONES	INDICADORES		1	2	3	4	5
APOYO DIRECTIVO	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.		ESCALA				
	1	Me siento satisfecho con el tipo de trabajo que realizo.					
	2	Percibo que mi lugar de trabajo fomenta el crecimiento profesional.					
	SUELDO		ESCALA				
	3	El sueldo que percibo cubre mis expectativas.					
	4	Mi remuneración es justa en relación con mis responsabilidades.					
	RECONOCIMIENTO PROFESIONAL		ESCALA				
	5	Percibo que tengo posibilidades de promoción en mi puesto actual.					
	6	Siento que mi esfuerzo es reconocido en mi lugar de trabajo.					
	CREATIVIDAD		ESCALA				
	7	Tengo oportunidad de ser creativo en mi trabajo.					
	8	Mi trabajo incluye una variedad de tareas que me resultan interesantes.					
	AUTONOMIA		ESCALA				
9	Recibo suficiente apoyo de mis jefes para realizar mi trabajo de manera adecuada.						
10	Cuento con autonomía para tomar decisiones en mi trabajo.						

Dimensión	INDICADOR	1	2	3	4	5
CARGA DE TRABAJO	Sobrecarga de trabajo	ESCALA				
	11	Siento que la cantidad de trabajo que tengo es excesiva				
	12	Recibo demasiada presión para cumplir con la cantidad de trabajo esperada				
	Presión en el trabajo					
	13	Recibo presión para mantener la calidad del trabajo que realizo.				
	14	Siento que no tengo suficiente tiempo para completar mis tareas sin prisa o agobio				
	Estrés					
	15	Siento que mi trabajo me deja poco tiempo para atender mi vida personal				
	16	Siento que la carga de trabajo afecta negativamente mi salud física o emocional.				

DIMENSION	INDICADOR	1	2	3	4	5
MOTIVACION INTRINSECA	SEGURIDAD	ESCALA				
	17	Recibo el apoyo de mi familia para cumplir con las exigencias laborales				
	18	Me siento capacitado para realizar mi trabajo actual				
	Confianza	ESCALA				
	19	Recibo la capacitación necesaria para desempeñar mi trabajo de manera adecuada				
	20	Las tareas que debo realizar en mi trabajo son claras para mí				
	MOTIVACION	ESCALA				
	21	Me siento motivado para esforzarme en mi trabajo diario				
	22	Me siento orgulloso de mi trabajo				
	EFICIENCIA	ESCALA				
	23	Percibo que mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
	24	Recibo apoyo adecuado de mis compañeros en mi lugar de trabajo				
	AFRONTAMIENTO	ESCALA				
	25	Puedo desconectar del trabajo al finalizar mi jornada laboral				
26	Percibo que mi calidad de vida profesional es satisfactoria					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL PARA ENFERMEROS DE ÁREAS CRÍTICA

A continuación, le presentamos frases en relación con su trabajo, piense en su actual situación profesional y diga cómo se presentan estas frases dentro de su vida profesional; Ud. Deberá responder calificando del 1 al 5 donde:

VALORES DE ESCALA				
Nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL										
DIMENSIÓN	INDICADORES	1	2	3	4	5				
COMPETENCIA CLÍNICA	JUICIO CLÍNICO Y TOMA DE DECISIONES.						ESCALA			
	1	Tomo decisiones fundamentadas en la condición clínica del paciente crítico								
	2	Detecto oportunamente signos de deterioro en el estado del paciente								
	MANEJO TERAPÉUTICO Y EMERGENCIAS						ESCALA			
	3	Administro fármacos de alto riesgo con precisión								
	4	Respondo con eficacia ante emergencias.								
DIMENSIÓN	INDICADORES	1	2	3	4	5				
COMPETENCIA TÉCNICA	CUMPLIMIENTO DE PROTOCOLOS						ESCALA			
	5	Sigo los protocolos y guías clínicas establecidos en mi unidad.								
	6	Registro la evolución del paciente con precisión y en tiempo real.								
	HABILIDADES TECNICAS AVANZADAS						ESCALA			
	7	Realizo procedimientos invasivos con precisión y destreza.								
	8	Manejos adecuadamente dispositivos invasivos como catéteres y ventiladores mecánicos.								
	9	Garantizo la correcta manipulación y esterilización del material médico.								
DIMENSIÓN	INDICADOR	1	2	3	4	5				
COMPETENCIA COMUNICACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO	CUMPLIMIENTO DE PROTOCOLOS Y PRECISION						ESCALA			
	10	Mantengo comunicación efectiva con el equipo multidisciplinario.								
	11	Brindo información clara a los familiares en situaciones críticas.								
	TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA ORGANIZACIONAL						ESCALA			
	12	Respeto y considero las opiniones de mis colegas en la toma de decisiones								
	13	Promuevo un ambiente de trabajo colaborativo.								

DIMENSION	INDICADOR	1	2	3	4	5	
COMPETENCIA ACTITUDINAL Y ÉTICA	ÉTICA Y COMPROMISO PROFESIONAL	ESCALA					
	14	Demuestro empatía en el cuidado del paciente crítico y su familia.					
	15	Actúo con ética profesional en todas mis intervenciones					
	GESTIÓN EMOCIONAL Y DESARROLLO PROFESIONAL	ESCALA					
	16	Gestiono mis emociones en situaciones de crisis					
17	Me mantengo actualizado en conocimientos y técnicas en cuidado crítico						

ANEXO 3: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Título de proyecto de investigación : “Calidad de vida laboral y desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un Hospital de Lima- 2025”
Investigadores : Lic. Johjan Estarkys Trujillo Rosales
Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Calidad de vida laboral y desempeño de los enfermeros en áreas críticas de un Hospital de Lima- 2025”. De fecha 15/02/2025 y versión. 1.0. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es conocer la influencia que tiene la calidad de vida laboral en el desempeño profesional de los Enfermeros que labora en áreas críticas de un Hospital de Lima. Su ejecución permitirá contribuir al sustento de evidencia para el desarrollo de futuras investigaciones y los resultados serán de utilidad para nuestras autoridades competentes del Colegio de Enfermeros del Perú que tiene la misión de velar por las condiciones de salud y trabajo de sus agremiados.

Duración del estudio (meses): 24 meses

Nº esperado de participantes: 120 Enfermeros

Criterios de Inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

- los profesionales de enfermería de planta y civiles que laboran en áreas críticas.
- Profesionales de enfermería que tengan un tiempo de servicio mayor de 6 meses en áreas críticas

Criterios de exclusión

- Profesionales que estén realizando pasantías en las unidades críticas
- Profesionales que se encuentren de vacaciones a momento de la recolección de datos

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Recibirá la presentación del propósito estudio.
- Se enviará un formulario virtual donde tendrá que desarrollar dos cuestionarios, en el primero se recolectará los datos sobre la calidad de vida laboral y en el segundo sobre el desempeño profesional. El tiempo estimado para el desarrollo de los cuestionarios será de 20 min.

Los resultados se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: (Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)

Su participación en el estudio *no* presentará ningún riesgo.

Beneficios: (Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)

Usted se beneficiará del presente proyecto por que estará contribuyendo con su valioso aporte al desarrollo de un nuevo conocimiento.

Costos e incentivos: Usted *no* pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal (JOHJAN E. TRUJILLO ROSALES, 950847218 y CORREO: johjantrujillorosales@gmail.com).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio,

Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

_____ (Firma) _____

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha:

_____ (Firma) _____

Nombre **investigador:**

Johjan Estarkys Trujillo Rosales

DNI: 45783315

Fecha:

_____ (Firma) _____

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

ANEXO 4: VALIDACION DE INSTRUMENTO CON JUICIO DE EXPERTOS

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.

Magister Andaviza Gross Janett del Pilar

DNI: 07474262

Especialidad del validador: Especialista en Enfermería Clínica con mención en Emergencias y desastres

* Magister en ciencias de la salud con mención en Dirección Gestión de los Servicios de Salud 17 de Marzo de 2025 en la Especialidad de Enfermería


Firma del experto informante

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.

Mg. Isabel Land Oblitas

DNI: 07684233

Especialidad del validador: Especialista en Cardiología

20 de Marzo de 2025


Firma del experto informante

- ¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.

Dr. Alberto G. Rojas Colera

DNI: *29943131*

Especialidad del validador: *Mtro Gerencia en los servicios de salud*

12 de *Mayo* de 2025



Firma del experto informante

- ¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

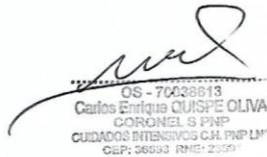
Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.

Quispe Oliva Carlos Enrique

DNI: *21853981*

Especialidad del validador: *Gerencia en los servicios de salud*

13 de *Mayo* de 2025



OS - 70028613
Carlos Enrique QUISPE OLIVA
CORONEL S FPM
CIUDADOS INTENSIVOS C.M. PNP LM
C.E.P. 26593 R.M.E. 2009

Firma del experto informante

- ¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):.....*SI HAY SUFICIENCIA*.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: /Mg.

.....*Mg. LANDAURA ROJAS ISOLINA GLORIA*.....

DNI:.....*15616333*.....

Especialidad del validador:*ENFERMERIA EN CARDIOLOGIA*.....

14 de *ABRIL* de 2025



Firma del experto informante

OS-282603
Isolina G. LANDAURO ROJAS
CARRL S PNP
JEFE DE ENFERMERIA
SERV CARDIOLOGIA HN PNP LNS
CEP 20781 RNE 6922

ANEXO 6: RESULTADOS DE PRUEBA PILOTO DEL CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMEROS DE AREAS CRITICAS.

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE ENFERMEROS DE AREAS CRÍTICAS

N°	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6
1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	3	1	1	1	1	2	3
2	5	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	4	5	5	2	3	4
3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
6	4	4	2	1	4	3	3	4	3	3	3	1	3	2	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4
7	4	4	2	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4
8	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5
10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3
11	5	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
12	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
13	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4
14	5	4	3	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
15	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5
16	4	3	4	4	2	2	3	2	2	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4
17	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3
18	5	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	1	1	2	5	5	4	4	3	5	5	2	5	4
19	5	3	3	3	1	2	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	3	4	3
20	5	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
21	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
22	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
24	4	4	2	1	4	3	3	4	3	3	3	1	3	2	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4
25	4	4	2	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4
26	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5
27	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5
28	5	4	3	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
29	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4
30	5	4	3	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4

ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD	
ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
.88	30

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL PARA ENFERMEROS DE ÁREAS CRÍTICAS.

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	3	3	3	2	4	3	2
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	4
7	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
8	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	1	5	5	5	5	5	5
9	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
10	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
11	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
15	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4
16	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
18	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
21	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
22	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	4
25	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
26	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	1	5	5	5	5	5	5
27	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4

ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD	
ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
.93	30

ANEXO 7: CARTA DE APROBACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD
CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 14 de julio de 2025

Investigador(a)
Johjan Estarkys Trujillo Rosales
Exp. N°: 1037-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS ENFERMEROS EN ÁREAS CRÍTICAS DE UN HOSPITAL DE LIMA – 2025" con fecha 12/06/2025.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Johjan Estarkys Trujillo Rosales

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La **vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, la **Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.
4. La constancia de aprobación por el CIEIC no **garantiza la aceptación** por parte de las **instituciones** donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidenta
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

ANEXO 8 AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

INFORME N° 16-2025 COMOPPOL.DIRSAPOL.SUBDSP.HN.PNP.LNS.COMITE DE ETICA E INVESTIGACION.JEF.

ASUNTO : SOBRE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

REF : PASE N°328-2025-COMOPPOL/DIRSAPOL/HN.PNP.LNS-UNIDOCAP.Jef. de fecha 23JUL2025.

Me dirijo a usted, en relación al documento de la referencia, con la finalidad de hacer de su conocimiento lo siguiente:


Este Comité de Investigación del HN.PNP.LNS es de opinión **FAVORABLE** para realizar el Proyecto de Investigación titulado **"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS ENFERMEROS EN AREAS CRITICAS DE UN HOSPITAL DE LIMA 2025"** a desarrollarse en el HN.PNP.LNS; asimismo hago de su conocimiento que está. **"Las conclusiones de la presente Investigación proporcionan mayores conocimientos sobre el tema, lo cual redundará en mejoras para la atención de la familia policial"**.

Se cumple con informar a las instancias respectivas, así como al **Estudiante Johan Estarkys TRUJILLO ROSALES**, procedente de la Universidad Norbert Wiener.

Es cuanto cumplo con informar a usted para conocimiento y fines correspondientes.

Jesús María, 02 de setiembre del 2025.




OS - 35268
Juan Miguel FERNÁNDEZ GRADOS
COMANDANTE SPNP
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN
DEL HN.PNP.LNS




14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Caracteres reemplazados**
19 caracteres sospechosos en N.º de páginas
Las letras son intercambiadas por caracteres similares de otro alfabeto.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet		
hdl.handle.net		3%	
<hr/>			
2	Trabajos entregados		
uwiener on 2024-03-20		2%	
<hr/>			
3	Internet		
repositorio.uwiener.edu.pe		2%	
<hr/>			
4	Trabajos entregados		
uwiener on 2024-01-10		1%	
<hr/>			
5	Trabajos entregados		
Universidad Católica de Santa María on 2025-11-13		<1%	
<hr/>			
6	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2024-07-06		<1%	
<hr/>			
7	Trabajos entregados		
uwiener on 2023-10-09		<1%	
<hr/>			
8	Trabajos entregados		
uwiener on 2023-02-09		<1%	
<hr/>			
9	Trabajos entregados		
uwiener on 2024-03-20		<1%	
<hr/>			
10	Trabajos entregados		
uwiener on 2023-12-06		<1%	
<hr/>			
11	Trabajos entregados		
uwiener on 2023-11-06		<1%	