



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA

TRABAJO ACADÉMICO

Calidad de vida laboral y su relación con el desempeño en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de Emergencia Del Hospital San José, Callao – 2023

Para optar el Título de

Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autor: Lic. Christian Dionicio Felles Torres

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2761-526X>

Asesor: Mg. Jaime Alberto, Mori Castro

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

 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,... **FELLES TORRES CHRISTIAN DIONICIO** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SAN JOSÉ, CALLAO - 2023”**Asesorado por el docente: Mg Jaime Alberto Mori Castro DNI ... 07537045 <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>..... tiene un índice de similitud de (17) (diecisiete) % con código __oid:__ oid:14912:290581738 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1

FELLES TORRES CHRISTIAN DIONICIO Nombres y apellidos del Egresado

DNI:41223032

Firma de autor 2

DNI:



Firma

Mg Jaime Alberto Mori Castro.

DNI:07537045

Lima, ...29...de.....noviembre..... de.....2023...

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres por brindarme siempre su respaldo y sus recomendaciones que me ayudaron a ser un mejor individuo, por su motivación constante que me hizo alcanzar mis aspiraciones. Mis logros se los debo a ustedes incluyendo este. De todo corazón muchas gracias papá y mamá.

AGRADECIMIENTO

Mi especial gratitud a la Universidad Privada Norbert Wiener por proporcionarme las herramientas que permitieron mi superación profesional. A los docentes a todos los profesores y compañeros que me guiaron a realizar el presente proyecto de tesis. Gracias por los conocimientos otorgados.

ASESOR DE TESIS: MORI CASTRO Jaime Alberto

JURADOS:

Presidente: Dra. CARDENAS DE FERNANDEZ María Hilda

Secretario: Mg. MORI CASTRO Jaime Alberto

Vocal: Mg. FUENTES SILES María Angelica

INDICE

Resumen	10
Abstract	11
1. EL PROBLEMA	12
1.1. Planteamiento del Problema.....	12
1.2. Formulación del Problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas Específicos.....	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo General.....	15
1.3.2. Objetivos Específicos	15
1.4. Justificación de la investigación.....	16
1.4.1. Teórica	16
1.4.2. Metodológica.....	16
1.4.3. Práctica.....	17
1.5. Delimitaciones de la investigación	17
1.5.1. Temporal.....	17
1.5.2. Espacial	17
1.5.3. Población o unidad de análisis	18
2. MARCO TEORICO	18
2.1. Antecedentes.....	18

2.2. Bases teóricas.....	24
2.2.1. Primera variable: Calidad de vida	24
2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral.....	28
2.2.3. Rol del profesional de enfermería	31
2.3. Formulación de hipótesis	33
2.3.1. Hipótesis generales	33
2.3.2. Hipótesis específicas	33
3. METODOLOGIA	34
3.1. Método de la Investigación	34
3.2. Enfoque de la Investigación	34
3.3. Tipo de Investigación	35
3.4. Diseño de la Investigación	35
3.5. Población, muestra y muestreo.....	36
3.6. Variables y operacionalización	36
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
3.7.1. Técnica.....	38
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	38
3.7.3. Validación	39
3.7.4. Confiabilidad	40
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	40
3.9. Aspectos éticos	41
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	43

4.1. Cronograma de Actividades.....	43
4.2. Presupuesto	44
5. REFERENCIAS	45
6. ANEXOS.....	58
6.1. Matriz de Consistencia	59
6.2. Instrumentos	60
6.3. Consentimiento Informado	64

Resumen

Introducción: Conservar la calidad de vida del profesional de enfermería trae como lucro un mejor desempeño laboral. Objetivo: Determinar como la calidad de vida laboral se relaciona con el desempeño en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital San José, Callao 2023. Método, el presente análisis es de clase aplicado, cuantitativo y transversal, la muestra censal está conformada por 70 enfermeras/os del área de emergencia del Hospital San José del Callao. Se aplicarán dos formularios con el rango de clase Likert adecuado por Milla Florentino para las personas en estudio, éstas son confiables y están validados para poder medir las variables. El procesamiento de la información recogida se realizará en SPSS y por último las hipótesis se examinarán mediante la evaluación de la fórmula de correlación de Spearman según el origen cualitativo de las variables.

Vocablos claves: Calidad de vida, emergencia, desempeño laboral, enfermero/a profesional

Abstract

Introduction: Maintaining the quality of life of the nursing professional results in better work performance. Objective: Determine how the quality of work life is related to the work performance of the nursing professional in the emergency service of the San José Hospital, Callao 2023. Method, the present analysis is applied, quantitative and transversal, the census sample it is made up of 70 nurses from the emergency area of the San José del Callao Hospital. Two forms will be applied with the appropriate Likert class range by Milla Florentino for the people in the study, these are reliable and validated to be able to measure the variables. The processing of the Information collected will be carried out in SPSS and finally the hypotheses will be examined by evaluating the Spearman correlation formula according to the qualitative origin of the variables.

Keywords: Quality of life, emergency, job performance, profesional nurse.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

La profesión de enfermería, está inmerso en un mundo sujeto a distintas modificaciones que se dan desde diversas perspectivas como políticas, financieros, sociales y ecológicos, modificaciones que deciden la manera de relacionarse con la ciudadanía y su misma manera de vivir, por lo mencionado, es probable reconocer la carencia de la calidad de vida tanto en el empleo como en el domicilio (1).

A su vez, la OMS (Organización Mundial de la Salud) y Organismos internacionales (OIT), creen importante la prestación de servicio del licenciado en enfermería en la asistencia del bienestar de la población. Por tal razón la OIT expide el Pacto 149, que trata sobre el puesto de trabajo, situaciones de vida y de funciones de la enfermera. La OMS en una convención Mundial de Salud, remitió un decreto WHA 42.27, en el cual sugiere a los países elaborar estrategias puntuales para el reforzamiento de la enfermería (2).

Así mismo, La OMS estima que en todo el planeta hay 59,2 millones de trabajadores de la salud remunerados. La OMS diferencio un portal en la concentración del personal sanitario mínimo para conseguir una alta cobertura en intervenciones primordiales, que posibilite conseguir las metas, estimando que 57 territorios poseen una escasez grave de 2,4 millones de enfermeras. El personal de salud conforma el factor importante en el sistema sanitario, sin embargo, se afrontan a estipendios diminutos, encargados que no apoyan ni otorgan ayuda, prestigio social y mejora profesional (3).

Por otra parte, la OPS (Organización Panamericana de la Salud), indica que necesitan 23 enfermeros/as por 10.000 ciudadanos para que se puedan brindar las asistencias básicas, es

importante resaltar que en América Latina existen alrededor de 13.8 ciudadanos, donde se puede deducir que existe una considerable carga laboral (4).

De igual manera la OPS, en Washington, D.C., 3 de octubre del 2019. Los funcionarios de Salud de las Américas han avalado un cúmulo de normas para asegurar que todas las personas gocen de servicios de salud con calidad. Sin embargo, a pesar de estas propuestas, el sondeo poblacional de diversas naciones latinoamericanas indican que el 30% de personas necesitan acceso a la atención preventiva y al tratamiento (5).

Por el momento, los organismos que proporcionan atención de salubridad en Perú presentan una elevación de usuarios que sube alrededor de al 50% lo cual produce un recargo laboral; se considera que se tiene 12 enfermeros/as por 10.000 pobladores (6).

En los nosocomios del Ministerio de Salud (MINSA), atienden enfermedades complejas, carencias de recursos ocasionando una atención de calidad defectuosa. Así mismo, durante los últimos años los organismos de salud en el Perú y América Latina permanecen atravesando situaciones complicadas debido al crecimiento de la demanda de atención y complejidad de patologías en los usuarios, lo cual produce sobrecarga de trabajo, afectando directamente al desempeño del enfermero (7).

También es importante resaltar que el INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática), averiguó que el 24,4% de las enfermeros/as de Lima y Callao están inconformes en su trabajo, así como también, refieren inconformidad y muy inconformes en un 44,6% en sus remuneraciones, en su probabilidad de preparación un 35,3%, por las instalaciones de servicio un 43,9% 42% por insumos y equipamiento para prestar atención al usuario (8).

De igual manera, el INEI indica que por cada enfermera existen 999 ciudadanos en la región San Martín y en la Región Callao por cada enfermera existe 330 ciudadanos, como resultado se origina una gran carga de actividades al personal de enfermería, presión continua por el requerimiento de atención por parte de los pacientes (9).

Por su parte, la Dirección Regional de Salud (DIRESA) Callao cuenta con 45 instituciones de salud (EE. SS.) de primer nivel de atención a su cargo, cada uno tiene asignada una población. En el 2019 (SERVQUAL) se realizó la medición de satisfacción del cliente que tiene como fin, la detección de la insatisfacción del usuario, alcanzando los siguientes logros en relación a la categoría de insatisfacción: en el Hospital Daniel Alcides Carrión (81.14%) y el Centro Médico Naval (57.40%) (10).

Por último, el Hospital San José de nivel II-2 de la región Callao, admite un elevado número de usuarios cada día de igual forma recibe referencias de la red BECEPA. Nuestra cartera de servicios está aumentando a través de los años, dicha cartera resulta insuficiente, debido a que los espacios de la institución son reducidos para la crecida demanda, esta situación afecta directamente el rendimiento del licenciado en enfermería. Por lo expuesto previamente el actual estudio pretende averiguar cuál es el enlace entre calidad de vida laboral y desempeño en el trabajo del licenciado en enfermería con las próximas preguntas:

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la calidad de vida laboral con el desempeño en el trabajo del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San José Callao 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación de la calidad de vida laboral en su dimensión demanda en el trabajo de la calidad de vida laboral con el desempeño en el trabajo del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San José Callao 2023?
- ¿Cuál es la relación de la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directo de la calidad de vida laboral con el desempeño en el trabajo del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San José Callao 2023?
- ¿Cuál es la relación de la calidad de vida laboral en su dimensión recurso psicológico y organizacional de la calidad de vida laboral con el desempeño en el trabajo del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San José Callao 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Analizar la relación de la calidad de vida laboral con el desempeño en el trabajo del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San José Callao 2023

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación de la calidad de vida laboral en su dimensión demanda en el trabajo de la calidad de vida laboral con el desempeño en el trabajo del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San José Callao 2023

- Determinar la relación de la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directo de la calidad de vida laboral con el desempeño en el trabajo del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San José Callao 2023
- Determinar la relación de la calidad de vida laboral en su dimensión recurso psicológico y organizacional de la calidad de vida laboral con el desempeño en el trabajo del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San José Callao 2023

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La ejecución del estudio que lleva como tema “Calidad de vida laboral y desempeño en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San José, Callao – 2023”, aportará una recopilación teórica, la cual va a ser de soporte para el enriquecimiento de los lectores y la zona educativa en general a nivel pedagógico. El estudio se sustentará teniendo como base la teoría de Dorothea Orem, considerada como el inicio para poder conseguir la calidad del cuidado en la atención de los individuos, porque aborda en forma amplia el cuidado de enfermería. Así mismo, la pirámide de categoría de necesidades de Maslow de acuerdo con la posibilidad laboral que se encuentra vacante en el empleo. De este modo, el estudio contribuirá como referencia a los averiguadores y universitarios.

1.4.2. Metodológica

A grado metódico, el análisis se reviste de trascendencia pues en ella se prueba el firme cumplimiento de los procesos científicos para el desarrollo de un estudio, sirviendo, así como guía para las demás investigaciones a realizar sobre la temática en cuestión o semejantes a

la misma. También es importante mencionar que el plan del presente estudio es el hipotético – deductivo con orientación cuantitativa, clase aplicado y diseño no experimental y por medio de la aplicación de instrumentos se obtendrán resultados que van a permitir la determinación del enlace entre las variables.

1.4.3. Práctica

El actual análisis es de suma trascendencia para los investigadores debido a que dejara aplicar los conocimientos alcanzados a lo largo del incremento de sus estudios, fortaleciendo de esta forma su arsenal investigativo y catedrático. Por último, el presente estudio practico contribuirá con resultados relevantes para mejorar la calidad de vida laboral y desempeño en el trabajo del licenciado enfermero/a del área de emergencia del nosocomio San José del Callao.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El lapso de la averiguación que tiene este estudio está comprendido a lo largo de enero – mayo 2023.

1.5.2. Espacial

El estudio se efectuará en el área de Emergencia del Nosocomio San José, Callao. Hospital del MINSA – Perú, nivel 2 – II, correspondiente a la DIRESA Callao, situado en el distrito de CLR (Carmen de la Legua Reynoso) en la Jurisdicción Constitucional del Callao, en la calle las Magnolias 475.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población del presente estudio estará conformada por los profesionales enfermeros/as del área de emergencia del Hospital San José del Callao.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Vega (11) en el 2020, en Panamá con el objetivo “Implementar el modelo EFQM a la guía de mejora, desempeño y calidad de los servicios de salud en el Hospital Dr. Cecilio A. Castellero de Chitré”. Estudio, cuantitativa, descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. Muestra de 80 trabajadores. Método, el instrumento para la reunión de información ha sido la encuesta. Resultados, el 80% tiene un contrato de trabajo permanente. El 25% cuneta con 6 a 10 años de tarea en dicho nosocomio. El 75% recibió capacitación en el nosocomio y el 60 % eventual. El 75% están satisfechos con las capacitaciones que mejoran el desempeño en la organización y el 100% aprueba la implementación del modelo EFQM (Fundación Europea para la Gestión de Calidad) para mejorar la gestión. Se concluye que hace falta integrar la guía de mejora, desempeño y calidad de las prestaciones de salubridad en Panamá debido a que muestran adelantos positivos en calidad de las asistencias públicas, las enseñanzas con base al modelo EFQM son una fuente sustancial en la guía de mejora de la calidad de la prestación y desempeño.

Escobar (12) en el 2021, en Ecuador sostuvo el objetivo “Determinar la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Vicente

de Paúl Ibarra 2021”. Estudio, transversal, de tipo descriptivo, correlacional y cuantitativo. Muestra de 118 enfermeros/as. Método, como herramienta de recopilación de notas se usó el formulario calidad de vitalidad de Whogol Bref validado por la OMS y la evaluación de elementos diseñado por un conjunto de estudiosos en Brasil, que fueron rectificados de consenso al entorno. Resultados: la población ha sido conformada por el 93.2% de damas y el 6.8% de varones, la mayor parte aseguran que poseen buena calidad de vida con el 63.6%; en cuanto al desempeño laboral se halla buena profesionalidad, habiendo un componente de peligro con el deber prudente a la carga de tiempo del 18.6%, con una restricción del desarrollo profesional enmarca la fluctuación laboral del 44.9%. Conclusión: rendimiento laboral de los enfermeros/as del Nosocomio de Ecuador es bueno, esta asignada al funcionamiento de normas y reglas institucionales, el grado de profesionalidad es elevado por la adhesión con las directrices éticas de la profesión y piensan tener un óptimo entendimiento conceptual de enfermería.

Cardozo (13) en el 2020, en Argentina, con el objetivo “Determinar la predominación de la sabiduría emocional sobre el afrontamiento de conflictos interpersonales en el trabajo y su interacción con la administración de calidad de la atención ofrecida por el personal de enfermería que se desempeña en dos instituciones de salud del Partid de La Plata en el último trimestre de 2019”. Estudio, transversal, descriptivo y cuantitativo, Muestra de 180 enfermeras. Método, usaron 3 instrumentos normalizados: el Trait Meta Mood Scale (TMMS) de Salovery et al (1995); la descripción de la valoración y afrontamiento de Cano Vindel y Tobal (2001) y; el cuestionario sobre conflictos interpersonales en el trabajo, realizado y acreditado por Azzollini (2009). Resultados: una más grande sabiduría emocional beneficia tácticas pasivas de afrontamiento frente a inconvenientes laborales; los individuos con menos conflictos en el trabajo poseen mejor funcionamiento reflejado en una más grande calidad de atención y la calidad del cuidado ha sido preeminente en la

organización particular. Se concluye que la carencia de formación específica del personal es un componente agravante para mecanismos de afrontamiento de situaciones problemáticas en el trabajo.

Cueva (14) en el 2022, en Ecuador con el objetivo: “Analizar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y los síntomas de estrés laboral en las enfermeras/os de tres hospitales públicos del Ecuador”. Estudio, con esquema transversal, correlacional, cuantitativo y descriptivo. Muestra, 217 enfermeros/as de 3 nosocomios públicos del Ecuador. Método, en la recopilación de datos se usaron 3 herramientas que son: encuesta de elementos socio laboral, encuesta de calidad en el empleo, CVT “GOHISALO”, y la encuesta de valuación de stress. Resultados: Las enfermeras/os apreciaron de manera global un grado inferior de calidad de vida en el trabajo en los 3 nosocomios con $m = 182,8$, $DE = 35,1$ (192-227). De las dimensiones, 5 de 7 mostraron grados bajos, estos fueron demasiado bajos en comodidad alcanzado a través del empleo 77,0% y 86,6% la gestión del tiempo expedito. Con relación al stress de forma completa las enfermeras lo apreciaron como demasiado elevado 80,6%, y en sus magnitudes los indicios apreciaron como demasiado elevados en su totalidad. En conclusión: Si se presenta un enlace de las 4 de 7 magnitudes de CVT con indicios de stress laboral, la calidad de vida fue notada con un grado bajo.

Aponte y col, (15) en el 2020, en Bolivia, tuvo como objetivo “Establecer los predictores de calidad de vida relacionada a la compasión en enfermeras/os de hospitales públicos de La Paz y El Alto, Bolivia”. Estudio no experimental, modelo correlacional, corte transversal y descriptivo. Muestra establecida por 500 enfermeros/as de 4 nosocomios, el 82,4% fueron féminas, con una categoría de edad entre 21 y 61 años. En la recolecta de datos para sobrecarga del cuidador se usó el test de Zarit, que cuenta con 22 ítems que engloba a varias dimensiones, para la acumulación de notas de calidad de vida, se usó la serie de Pro-QOL v-

IV- Versión interpretada que consta de 33 ítems. Se obtuvo el siguiente resultado: el burnout de cansancio emocional, la sobrecarga del cuidador presagia negativamente la calidad de vivacidad enlazada a la conmiseración. En conclusión: la recarga generada por el cuidado y el cansancio emocional involucra que la carga laboral no es regulada.

A nivel nacional:

Aguilar (16) en el 2021, sostuvo el objetivo “Determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020”. Estudio cuantitativo de modelo correlacional, corte transversal, no experimental y descriptivo. Muestra de 104 personas. Método, en la recolecta de datos se usó dos herramientas validadas por juicio de peritos encontrando en la primera variable la confiabilidad de 0,918 y en la variable dos la fiabilidad de 0,889 en el índice Alfa de Cronbach. Resultados: en calidad de vida rango intermedio en 46 (55,4%) y en las magnitudes: soporte recto y requerimiento de trabajo rango intermedio en 61,4% (51) correlativamente, en los medios psicológicos institucionales rango intermedio en 47% (39) y en la variable rendimiento en el trabajo rango insuficiente en 60,2% (50) y en las magnitudes: competencia cognitiva rango insuficiente en 49 (59%), en suficiencia efectiva rango insuficiente en 49,4% (41) y para la suficiencia psicomotriz rango moderado en 41,7% (40). Conclusión: hay enlace entre calidad de vida y el rendimiento laboral en enfermeros/as del área de emergencia del Hospital M. Auxiliadora, 2020.

Aronés y col. (17) en el 2021, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital regional docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021”. Estudio, descriptiva, prospectivo, modelo correlacional, transversal. Muestra de 25 enfermeros/as. Método, en la recopilación de información uso un formulario de CVP 35

(Calidad de vida en el trabajo) y el rendimiento laboral, dichas herramientas tienen una confiabilidad de 0,79, y 0,88 correspondientemente en el índice de A. de Cronbach. Resultados, la calidad de vida con rendimiento en el trabajo regulado un 0.48, calidad de vida buena con rendimiento laboral alto el 0.12. En la Calidad de vida y su magnitud soporte directo con rendimiento laboral regular fue 44.0%, en la magnitud requerimiento de trabajo con desempeño laboral regular fue 48.0%, en su magnitud recurso psicológico e institucional con desempeño laboral mediano fue 52.0%. Conclusión: las magnitudes de desempeño laboral domino el rango mediano y calidad de vida en el trabajo regular, permitiendo confirmar que hay enlace entre las variables del estudio.

Céspedes y col. (18) en el 2022, sostuvo el objetivo “Establecer la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020”. Estudio de modelo correlacional, no experimental, prospectivo y descriptivo. Muestra: 40 enfermeros/as profesionales. Método, utilizaron dos encuestas: CVP 35 (calidad de vida en el trabajo) y otra encuesta para el rendimiento laboral. Resultados, mediante la fórmula de correlación de Spearman ($p=0,331$) que evidencia la validez de una relación indudable y disminuida entre la variable calidad de vida y desempeño en el trabajo. La confianza existente entre la calidad de vida en su magnitud apoyo directo y la magnitud relación interpersonal del rendimiento en el trabajo es del 90%. Se concluye que hay un enlace entre el desempeño laboral y la calidad de vida del licenciado enfermero/a.

Cabrera (19) en el 2022, sostuvo el objetivo “Determinar la relación existente entre desempeño laboral y la calidad de servicio del personal de un Centro de Salud de la región Lambayeque”. Estudio de modelo correlacional, cuantitativo, no experimental y transversal. Muestra: 59 empleados de salud. Empleando el formulario en el rango de Likert para los

trabajadores del centro de salud, en consecuencia, se verifica que $r=0.05$ es menor a 0.29 conforme con la correlación de Spearman, que supone que hay una interacción significativa en medio de calidad de servicio y rendimiento laboral. Resultados, el 17% revela un grado alto de compromiso con su centro de trabajo en su dimensión eficiencia, el 19 % revela un grado alto en su centro de trabajo en su dimensión eficacia, y el 22% revela un grado alto en relación a los elementos tangibles. Por consiguiente, se concluye la presencia de un representativo enlace entre las variables mencionadas, ósea el grado de rendimiento en el trabajo beneficia la calidad de servicio de los enfermeros/as del Centro de Salud.

Salazar (20) en el 2019, sostuvo el objetivo “Establecer la relación entre desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de Minsa en Cajamarca”. Estudio modelo correlacional, transversal, descriptivo y no experimental. Muestra: 139 enfermeros/as. Método, usó el instrumento de la serie de Núñez, con el grado de fiabilidad de 0,88 y para cuantificar la variable calidad se usó la serie de Servqual modificada con un nivel de fiabilidad de 0,95. Resultados, el 35% de enfermeros poseen un grado de desempeño “medio bajo”, el 30% un grado “medio alto”, solamente el 18% un grado “alto” y el 17% un grado “bajo”. Con la calidad de servicio, el 0.42 de usuarios perciben un grado de regocijo “en proceso”, seguido del 37% “aceptable” y el 21% “por mejorar”. Conclusión: la categoría de rendimiento laboral “medio alto” y “medio bajo” es el 65% de los enfermeros.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Primera variable: Calidad de vida

Definición

Es una tenencia que posee el sujeto al percibir situaciones de su centro laboral. También, son las circunstancias y entornos de trabajo positivos que comprende la satisfacción de los trabajadores, la confianza laboral y las posibilidades de progreso (21).

Así también, la calidad de vida menciona lo necesario para obtener una vida completa, ser favorecido con la emoción de alegría, bienestar con lo que nos circunda y cubrir necesidades que nos proporcionen un buen lucro (22).

Importancia de la calidad de vida laboral

Desde el punto de vista psicológico la calidad de vida en el trabajo tiene como finalidad el agrado, la salud y satisfacción del empleado; subordinando las necesidades de la institución a las necesidades del empleado. La relevancia de calidad de vida en las instituciones deriva de su productividad, existe muchas ventajas para la organización y los empleados; hay demostración que el empleo de programas de mejoría de calidad de vida laboral origina ventajas para la organización en los siguientes puntos: el aumento del desempeño financiero, el aumento de la producción, disminución en costos y fortifica la seguridad y compromiso de los empleados (23).

Objetivo de la calidad de vida laboral

El objetivo es la obtención de una deseable calidad de vida en el empleo, de igual modo realizar una valorización de las estimaciones que poseen los trabajadores con respecto a las infraestructuras y requisitos laborales, a su vez permite reconocer diferentes factores que

provocan que esta percepción sea negativa o positiva para los empleados; de este modo, poder tomar resoluciones para enriquecerlas o reforzarlas (24).

Teorías de la calidad de vida laboral

Actualmente existen numerosas ideas referente a calidad de vida en el trabajo, a continuación, mencionare las más importantes: Walton, Richard: percibe al trabajo como el modo mediante el cual las personas generan ingresos económicos y se coloca en el primer lugar; Hackman y Oldham o modelo de las 3 dimensiones: quien percibe la calidad de vida en el empleo como desenlace ocupacional y particular, el estado psicológico crítico y al final la faena; Nadler y Lawler: es relevante por sus 2 factores, siendo el primero que los individuos se angustian por el trabajo, así como la eficiencia de la institución y como segundo que los empleados tienen que participar en la solución de los conflictos que se ocasionen en la institución (25).

Dorothea Orem: En la Idea del autocuidado de D. Orem, se precisa que el individuo aporta en su propio progreso y autosuficiencia como al progreso en la realización de sus metas para conseguir su plan de vida, el autocuidado es una sucesión asimilada por el individuo y canalizado hacia un fin, y para la ejecución deberá regularizar los componentes que desordenan su progreso y practica que benefician su salud. Orem comprende al individuo como un ente biopsicosocial, apto de asimilar y complacer los principios de autocuidado, este es perjudicado por su medio descrito como elementos sociales, químicos, físicos y biológicos, que puede interaccionar en la salud del sujeto interpretada como situación del individuo que se distingue por la fortaleza del progreso de los sistemas humanos y de labor mental y física. Entendemos que los centros de salud se van modernizando, mejorando sus procedimientos médicos y tratamiento incorporando la informática en sus sistemas; pero aun así; se sigue dando un mal trato al recurso humano esto se evidencia en el recargo de trabajo,

ambiente de trabajo inadecuado, daño físico; entonces podemos manifestar que es una conducta que aparece en circunstancias particulares de la vida, y que el individuo maneja y domina su vida (26).

Calidad de vida laboral y Teoría de la motivación de Maslow: describe que todas las necesidades de la persona poseen una categoría, la aparición de la necesidad se basa en complacer con anticipación una necesidad más firme; estima de complacer necesidades elementales de forma amplia, incorpora de forma categórica las obligaciones más terminadas; las de metas, normas, métodos, conformación, carencia de temor, seguridad, vinculación, continuidad. Dichas necesidades conseguirían crear incentivo individual, logrando complacerlas de forma gradual. La calidad de vida en el empleo se sustenta en la presente idea por la perspectiva que efectúa en complacer las necesidades de la persona, estableciendo la ejecución, el respeto a sí mismo y posesión enteramente comprobable en calidad de vida en el empleo (27).

Dimensiones de la calidad de vida

Demanda en el trabajo

Es el requerimiento que el trabajo exige al empleado como el esfuerzo mental y emotivo; el manejo sobre la labor, se entiende como la probabilidad que el empleo ofrece al trabajador para la toma de resoluciones que les corresponden y para contribuir en aspectos que participan en sus logros como la preparación y claridad de rol; afectan al empleado para causar un riesgo psicosocial (28).

Apoyo directo

Distinguir la estimación y apoyo de los jefes de una institución por el sacrificio y labor brindada, es uno de los componentes que afecta en la utilidad y producción del empleado y

principalmente contribuye en su perfeccionamiento personal y profesional. Así mismo, el apoyo directo viene a ser el apoyo que brinda los directivos de una institución a sus empleados, lo que va a permitir su crecimiento profesional, en consecuencia, cuanto más comprensivo sea el jefe, menos se presentaran los desacuerdos trabajo-familia de los empleados (29).

Recurso psicológico y organizacional

Calidad de vida en el empleo está considerada una experiencia de satisfacción que se deriva de la armonía que advierte la persona entre la demanda o exceso de tarea desafiante, fuerte y dificultoso, con los medios psicológicos e institucionales, con las que se cuenta para hacer frente a dichas demandas. La tranquilidad en la faena laboral inicia de la apreciación del trabajador de una armonía entre los recursos utilizables y las demandas para afrontarse a ellas. También se tiene en cuenta que el agrado de la persona en su centro laboral es una variable indispensable que se conecta a la calidad de vida de los empleados y con la conducta organizacional. Un mejor ambiente organizacional se conecta con aspectos importantes para el empleado tales como: clima laboral, relaciones interpersonales, ganancia, remuneración. Estos factores contribuyen en la productividad de los obreros (30).

Instrumentos para medir la calidad de vida laboral

Se identifico el empleo de cinco herramientas, para calcular la calidad de vida en el empleo, estas están formadas por diversas subescalas en concordancia con las distintas magnitudes de calidad de vida, el total de interrogantes se encuentran entre 30 a 74 y fueron empleadas en los trabajadores de salud de los lugares donde brindan servicios de salud, la muestra en los estudios en su mayoría fue el personal de enfermería. Los instrumentos más empleados son: Calidad de vida de Profesionales – ProQoL, la escala de calidad de vida relacionada al trabajo 2 (Work Related Q. of Life Scale-2 WRQLS-2), el Spanish Quality of Professional

Life Questionnaire – CPV-35, Calidad de vida laboral del enfermero QNWL (Quality of N. Work Life QNWL) y Calidad de Vida en el Empleo – CVT-GOHISALO. Los cuestionarios fueron interpretados al idioma del país donde se aplicaba (31).

2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral

Definición

Talento que poseen los individuos para desenvolverse en sus ocupaciones, siguiendo las indicaciones del personal que labora dentro de las organizaciones, lo cual le posibilita a el individuo conseguir un trabajo estupendo y la satisfacción laboral. Es fundamental percibir las propiedades particulares de las personas como la imaginación, lógica y capacidad de comprensión de las situaciones lo que posibilita entender que dichos puntos son fundamentales en el desarrollo del desempeño laboral (32).

Así mismo el desempeño laboral de los empleados constantemente fue considerado como lo de mayor relevancia para desarrollar la efectividad y triunfo de una organización, por tal razón actualmente existe enorme interés para los líderes de recursos humanos en los puntos que faciliten medirlo y mejorarlo (33).

Por consiguiente, se puede afirmar que el desempeño laboral constituye una de las primordiales fuerzas de una organización, convirtiéndose en un requisito esencial para obtener resultados perdurables en la era (34).

Importancia de la evaluación del Desempeño Laboral

El valor de la evaluación del desempeño laboral en la organización se basa en su carácter estratégico al conceder al grado directivo obtener información sensible que le dejara hacer procesos de mejora continua, en relación a las políticas y fines que propulsara a la

organización a niveles de desarrollo, rendimiento y capacidad, o sea que es un instrumento que hábilmente usada puede afianzar su realidad a largo plazo (35).

Objetivo del desempeño laboral

Los primordiales fines de desempeño permanecen con el propósito de mejorar los próximos puntos, Calidad: rendimiento plenamente exento de errores brindando servicios dentro de las indicaciones; Rapidez: proporcionar un servicio con prontitud; Fiabilidad: producción idónea y entrega segura u confiable; Flexibilidad: por medio de la función de mejora continua (36).

Teorías del desempeño laboral

Las dos teorías más resaltantes del desempeño laboral son las que se presentan a continuación: Teoría de la Acción del Hacker: posee valoración intelectual y se apoya en los procesos de datos, está relacionada con el comportamiento. En esta proposición se observan elementos parecidos a otras teorías intelectuales actitudinales, sus desigualdades se encuentran en la especialidad de los ambientes laborales, sus metas y conclusiones. Teoría de la Expectativa: esta se refiere a las acciones que dirigen la toma de resoluciones. El paradigma no consiste en las necesidades disconformes, o el premio y sanción, esta teoría considera a las personas, sus apreciaciones e incitaciones, contribuyendo en el comportamiento. La posibilidades se conectan con el entusiasmo para el progreso del desempeño laboral (37).

Dimensiones del desempeño laboral

Efectividad

La efectividad tiene interacción con los efectos de una acción y sus resultados finales, rendimientos y secuelas para una población relacionadas con las metas establecidas. La efectividad es un término de más grande alcance que la eficacia, puesto que expresa el tamaño del efecto que un método definido tiene sobre la salud poblacional. La efectividad máxima se logra una vez que se da la mejor de los cuidados útiles y se previene toda atención perjudicial (38).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral resulta de fundamental trascendencia como para el trabajador y el empleador pues para el primero repercute en la apreciación de calidad de vida y su bienestar psicológico y para el segundo resulta de interés tener una adecuada satisfacción laboral de los trabajadores y conseguir un alto rendimiento en ellos. Además, un elevado grado de satisfacción laboral se ve bastante referente con más capacidad para coadyuvar con los colegas y además la calidad de atención con los usuarios (39).

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería son importantes para originar un ambiente laboral sano, permitiendo de esta forma el cuidado entre enfermeros, puesto que de esta manera es viable la búsqueda de resoluciones en conjunto frente a los inconvenientes que se muestran, la ayuda constante entre los mismos y la construcción de estilos de afrontamiento que permitan la disminución de estrés laboral (40).

Así mismo, la conexión que el profesional de enfermería ejerce con el familiar del usuario hospitalizado, es necesaria para una sana relación y apoyo recíproco para el alivio del paciente. Ciertas investigaciones han sugerido que las necesidades familiares se satisfacen con sus vivencias, interacciones y relaciones con el profesional de enfermería, así como por medio de la comunicación e información (41).

2.2.3. Rol del profesional de enfermería

Atención de enfermería

Las enfermeras permanecen en la línea de operación, en la asistencia de los servicios y brindan un servicio fundamental en la atención centrada en los individuos y sociedades. En muchas naciones son dirigentes o figuras clave en las brigadas de salud. Facilitan una vasta gama de las funciones a todos los niveles del sistema de salud (42).

Servicio de emergencia

Servicio de Emergencia es la entidad estructurada en los nosocomios donde ofrecen atención médico quirúrgica de emergencia en forma adecuada y persistente a lo largo de las 24 horas del día a todos los usuarios cuya vida o salud este en situación de emergencia. Según el grado de dificultad se van a poder solucionar diferentes categorías de afecciones (43).

Profesional de enfermería

El rol de la enfermería ha tomado notable protagonismo en el sistema de salud actual, con exigencias más grandes gracias a las propiedades inherentes a la profesión y sus compromisos ético-legales. Enfermería es hoy una profesión de primer orden en el sistema de salud mundial, conocida como personaje primordial en el cuidado del usuario. El crecimiento profesional de la enfermería debería tener una orientación vinculante que enlace

la administración, la gestión y las competencias profesionales, manifestándose por medio de las capacidades, destrezas y desempeños de quienes la ejecutan (44).

Atención de enfermería en emergencia

El cuidado de enfermería permanece sujetos a la zona en el que son aplicados. Especialmente, la zona de emergencia representa un lugar de atención de enfermería el que se necesitan protocolos establecidos que permitan el accionar inmediato, debido a que la utilización del tiempo en situaciones de emergencia es uno de los componentes más valiosos para la recuperación del usuario en estado crítico (45).

Teorías de la enfermería relacionadas con el estudio

El ideal de Dorothea O. comprende 3 teorías de enfermería, la teoría de autocuidado, donde declara el debido al cómo y a que los sujetos asisten de sí mismas; la idea de carencia de auto asistencia, donde expresa cómo el personal sanitario puede contribuir en la población, y la teoría de métodos de enfermería, expresa interacciones que debería mantener, en acto educativo (46).

Así mismo, de perspectiva de calidad de atención, cabe mencionar a Avedis Donabedian, en su idea de valoración de la calidad, fue el primero en detectar los recursos imprescindibles para medir la calidad de servicio en las áreas de salud y conseguir la complacencia del cliente. Resulta correcto evaluar la percepción del cuidado, a fin de crear un cambio en la praxis de enfermería, considerando que el paciente estima importante para su cuidado (47).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis generales

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital San José, Callao-2023.

Ho: No hay relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital San José, Callao-2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1. Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión demanda de trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia.

H2. Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo directo de la calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia.

H3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión recurso psicológico y organizacional de la calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia.

3. METODOLOGIA

3.1. Método de la Investigación

La norma a utilizar en el actual análisis es el Deductivo Hipotético. Dicho método inicia con la creación de hipótesis para luego realizar experimentos u observaciones para comprobar que las hipótesis planteadas son verdades o falsas. Según Reyes Blácido y col, en el año 2022, indica que el método científico posibilita la comprensión y es utilizada en diversos campos de la ciencia, en los cuales los investigadores tienen diversas interrogantes en sus áreas de estudio. Existen diferentes tipos de métodos científicos, los cuales se caracterizan por su forma simple y mixta. El método mixto Hipotético-Deductivo parte de una conjetura y deriva conclusiones que es necesario confrontar con los hechos y los pasos que lo componen son: formulación del problema, de las hipótesis, comprobación y revisión de los datos (48).

3.2. Enfoque de la Investigación

El enfoque del análisis es Cuantitativo ya que pretende medir el fenómeno de estudio, sus características más relevantes son: la constatación de las hipótesis propuestas, examinar la realidad objetiva, utilizar estadísticas, los resultados pueden generalizarse y para la recolecta de información se utilizan técnicas estandarizadas como la encuesta. Agregando a lo anterior Sánchez Flores en al año 2019, manifiesta que los estudios basados en enfoques Cuantitativos se ocupan de fenómenos que pueden medirse mediante la aplicación de métodos estadísticos para el estudio de la información recopilada. La finalidad más relevante estriba en la descripción, demostración, predicción y verificación de objetivo de su origen. Basado en el uso correcto de métricas y cuantificaciones tanto para la recolección como para

el procesamiento, estudio e interpretación de resultados por intermedio del modo hipotético – deductivo (49).

3.3. Tipo de Investigación

Se ejecutará la modelo aplicada, donde se emplearán discernimientos teóricos para dar desenlace a las cuestiones expuestas y así proporcionar información mediante los resultados obtenidos, a futuros estudios. Las fases de la investigación aplicada son: la planeación, ejecución y publicación de resultados. Al respecto Castro Maldonado y col., en el 2023, refiere que investigaciones aplicadas utilizan los conocimientos adquiridos en las investigaciones básicas para orientarlas hacia la ejecución de los objetivos específicos, por lo tanto, este tipo de estudio estima toda la información que existe en un campo en particular, que será aplicado con el propósito de resolver un problema en particular (50).

3.4. Diseño de la Investigación

Para la revisión del objetivo del análisis se utilizará el modelo no experimental que se empleará de manera Transversal y de alcance Descriptivo, Correlacional para medir las variables en estudio. Así mismo, Álvarez Risco en el 2020, manifestó que en el diseño no experimental no hay manejo de las variables por parte del investigador, esta a su vez se distribuye en 2 tipos: transversal, donde la variable se mide una vez y con esa referencia se ejecuta el estudio, las particularidades de uno o más conjuntos de unidades se miden en un momento dado, sin evaluar la evolución de esas unidades. Y longitudinal, donde se cuantifica en 2 o más oportunidades la o las variables estudiadas, se pueden comparar valores de las variables en diferentes momentos, sea ya en el pasado, presente y futuro (51).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

El análisis dispondrá con una población finita, la muestra censal estará integrada por las enfermeras/os profesionales del área de emergencia del Hospital San José, Callao.

Muestra y muestreo:

En emergencia del Nosocomio San José del Callao se cuenta con 70 enfermeros/as profesionales quienes conformarán la muestra censal, serán elegidos cumpliendo con los criterios de elección, teniendo presente el método de exclusión e inclusión, que serán las siguientes:

Criterios de Inclusión:

Enfermera profesional del área asistencial, que participe de manera voluntaria, con una antigüedad mayor a 6 meses en el área y que es de acuerdo y firme el consentimiento.

Criterios de Exclusión:

Enfermera profesional del área administrativa, que no quieran participar, con una antigüedad inferior a 6 meses en el área y que no esté de acuerdo y no firme el consentimiento.

3.6. Variables y operacionalización

Primera variable: Calidad de vida laboral en Enfermería

Segunda variable: Desempeño laboral del profesional Enfermero/a

Tabla 1. Variables y operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (Niveles o rango)
Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral es una serie dinámica y continua en donde las tareas se encuentran ordenadas, objetivas y subjetivamente, en su presentación operante relacional con la finalidad de cooperar al más integro progreso del sujeto (52).	En la variable calidad de vida laboral se aplicará un formulario titulado: Calidad de Vida Profesional (CVP-35), que consiste en 35 interrogantes con respuestas ordenadas en la escala de Likert (1-10), cada interrogante tiene el siguiente nivel de puntuación: Deficiente (1 al 3), Regular (4 al 6) y Bueno (7 al 10).	Demanda en el trabajo	Falta de tiempo para la vida personal Motivación Presión percibida Salario	Ordinal	Bueno (281-350)
			Apoyo directo	Satisfacción del trabajo Probabilidad de desarrollo		Regular (176-280)
			Recurso psicológico y organizacional	Apoyo de compañeros Capacitación Claridad del trabajo a realizar		Deficiente (55-175)
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el procedimiento en donde se expresa la capacidad de la persona efectuar las labores propias de sus tareas, evidenciando su predominio técnico y profesional, la conducta política y habilidades, probándolos en la valuación de los resultados de su institución (53).	En la variable desempeño laboral se aplicará una encuesta que está constituida por 20 ítems que consta de 3 dimensiones: Efectividad, Satisfacción laboral y Relaciones interpersonales, presentando el siguiente nivel de puntuación: Siempre (5), Muchas veces (4), A veces (3), Pocas veces (2) y Nunca (1).	Efectividad	Conocimiento del lugar de trabajo Impresión de la calidad del trabajo Desempeño	Ordinal	Alto (74-100)
			Satisfacción Laboral	Satisfacción con el salario Satisfacción con el entorno de trabajo Satisfacción con las posibilidades de desarrollo Compromiso		Medio (47-73)
			Relaciones interpersonales	Responsabilidad Trabajo en equipo		Bajo (20-46)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

El método de acopio de datos abarca métodos y funciones que les proporciona a los investigadores conseguir los datos necesarios para encontrar contestación a sus preguntas de investigación. Por lo tanto, la técnica de recopilación de información que se empleara en el reciente análisis será la encuesta (54).

La encuesta, en investigaciones con enfoque cuantitativo o cualitativo, es la más usada frente a otros métodos, incluso en los entornos virtuales Offline y Online, siempre apoyados en un cuestionario apropiadamente automatizado y estructurado que permitirá garantizar el uso transparente de una gran cantidad de datos (55).

3.7.2. Descripción de instrumentos

En el reciente análisis, se emplearán herramientas que contienen muchas alternativas de respuesta que pertenecen a aquellas que están establecidas por la escala de Likert, estas herramientas son frecuentemente utilizadas en la medición de variables, se intentara concluir con un cuestionario que tenga un reducido número de ítems, que calculen la consistencia interna y sea confiable.

Calidad de Vida Laboral

El formulario CVP-35 (Calidad de vida Profesional) utilizada por Milla Florentino el 2017, constituida por 35 interrogantes con contestaciones fijadas en la escala de Likert (1 al 10), para la medición de tres dimensiones que son: apoyo directo, cargas laborales, y motivación intrínseca, donde 1 representa mínima frecuencia y 10 máxima frecuencia. Cada interrogante se responde en la categoría siguiente: Deficiente (1 al 3), Regular (4 al 6) y Bueno (7 al 10).

Desempeño Laboral

Cuestionario de Aquino (2017), ajustado y utilizada por Custodio Pérez (2022), la cual está establecida por 20 ítems, que tienen como fin medir el desempeño laboral, midiendo las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales (ítems del 1-7), efectividad (ítems 8-13) y satisfacción laboral (ítems 14-20), con la siguiente escala de medición, (5) Siempre, (4) una vez a la semana, (3) una vez al mes, (2) una vez al año y (1) Nunca. Cuyo interés definitivo será desempeño laboral bajo (20-46), medio (47-73) y alto (74-100) (56).

3.7.3. Validación

La validación por peritos es muy relevante ya que cooperan en la integración de datos necesarios, eliminación de los puntos sin importancia, lugar de las dimensiones y adaptación, todo con el fin de evaluar la adecuación, calidad y congruencia de la herramienta (57).

Calidad de vida Laboral

La herramienta que se utilizará para calcular “calidad de vida laboral”, es el formulario CVP 35, este fue validado por Garcia Sánchez en 1993, Cabezas en 1996 y Milla Florentino en 2017, quienes fundamentaron que la herramienta está concorde a los indicadores, respecto a la claridad, pertinencia y relevancia, certificándolo como apto para la recolecta de datos del análisis.

Desempeño Laboral

La herramienta para calcular el “Desempeño Laboral”, se usó en Perú por Custodio Pérez en su exploración: “Síndrome de burnout y rendimiento laboral del personal de salud de un hospital de Ancash-2022”, el cuestionario fue tasado por juicio de peritos, quienes se

orientaron a través de una matriz de comprobación, evaluando el enlace entre variables, dimensiones e indicadores. Verificando así la firmeza de la herramienta.

3.7.4. Confiabilidad

Es el nivel en que se utiliza una herramienta de medición repetidamente en el mismo elemento o individuo, obteniendo el mismo resultado (58).

Calidad de vida Laboral

La confiabilidad de la herramienta para medir: Calidad de Vida Laboral fue realizada por: Garcia S. (1993), por Cabezas (2008) y Milla F. (2017) obteniendo una confiabilidad de 0,799 en la escala de Cronbach lo que nos indica que es admisible.

Desempeño Laboral

La herramienta que medirá el Desempeño Laboral que fue realizada en Perú por Custodio Pérez, a través de ensayo, consiguiendo resultado siguiente: A. de Cronbach de 0.856.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

En el actual estudio se realizará los procesos correspondientes para conseguir resultados que posteriormente serán interpretados, con el fin de decretar las indicaciones y la finalidad del análisis. Para la indagación estadística se usará el SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) como explorador de datos y para estimar el rango de sociedad que tienen las variables se utilizará el tanteo de Rho de Spearman.

El programa SPSS es un instrumento informático constituido por subprogramas y programas interrelacionados entre sí, que tiene como proceso la preparación y fabricación de datos,

siguiendo el orden de manejo y análisis, concluyendo hasta su exhibición y entrega de resultados (59).

3.9. Aspectos éticos

Para respaldar las bases éticas de la presente investigación, se consideró a la confidencialidad, autonomía, justicia y beneficencia.

Confidencialidad:

Derecho a la discreción, así como a la no difusión de los datos personales recopilados. El investigador puede estar sometido a condiciones legales para eludir la difusión de datos personales otorgados por los sujetos del estudio (60).

Autonomía:

Toda persona tiene la suficiencia de proceder desde sus propias normativas, de tomar sus propias decisiones por lo tanto son autónomos de brindar información al estudio (61).

Justicia:

En toda decisión que se admita en la investigación estará siempre presente el principio de justicia, iniciando por establecer la armonía entre el beneficio del estudio y los compromisos, vigilando para prevenir algún tipo de discriminación injustificada (62).

Beneficencia:

En el estudio actual se proporcionará seguridad a las personas que participen contra algún daño. El investigador deberá cumplir el siguiente reglamento: no provocar algún tipo de perjuicio y acrecentar el beneficio y disminuir los probables daños (63).

Principio de no maleficencia:

El principio de no maleficencia consiste en prevenir la provocación de agravio y molestia a todos las personas que participen en la investigación, este principio es fundamental ya que sirve como base para poder conseguir la participación de la población en estudio (64).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2023																			
	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Setiembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Preparación del proyecto	■	■	■	■																
Exploración de fuentes	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Recopilación de datos									■	■	■	■								
Procesamiento, análisis e interpretación de la información													■	■	■	■				
Preparación del informe estadístico																	■	■	■	■
Sustento del informe final																				■

4.2. Presupuesto

	GESTION DE PERSONAL	CANTIDAD	TOTAL
POTENCIALES HUMANOS	Digitador	2	200.00
	Asesoría	4	400.00
	Estadístico	2	500.00
RECURSOS MATERIALES	MATERIAL BIBLIOGRAFICO		
	Libros	5 u	300.00
	Revistas	5 u	100.00
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Hoja bond A4	1 millar	15.00
	Fotocopias	320 u	32.00
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Lapiceros	1 caja	15.00
	USB	1 u	40.00
	Tampón	1 u	10.00
	Laptop	1 u	3500.00
SERVICIOS	SERVICIOS		
	Internet	80 h	80.00
	Transporte	30	180.00
RECURSOS FINANCIEROS	El plan será con financiación propia		5372.00

5. REFERENCIAS

1. Henríquez S. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. Rev Cuba Med Gen Integr [Internet]. 2022;38(3):1–17. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v38n3/1561-3038-mgi-38-03-e1719.pdf>
2. Montero Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Rev Cuba Med Mil [Internet]. 2020;49(2):364–74. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n2/1561-3046-mil-49-02-e369.pdf>
3. Quintana D., Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med [Internet]. 2020;20(1):123–32. Available from: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
4. Sánchez M. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Emergencia en un Hospital Nacional, Lima, 2022. Repos la Univ N Wiener [Internet]. 2022;0(0):1–55. Available from: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8180/T061_40161962_S.pdf?sequence=1
5. Organización Panamericana de la Salud. Nuevo plan busca mejorar la calidad de la atención médica en las Américas. Of Reg para las Américas la Organ Mund la Salud [Internet]. 2019;0(0):1. Available from: <https://www.paho.org/es/noticias/3-10-2019-nuevo-plan-busca-mejorar-calidad-atencion-medica-amicas>
6. Soto A. Barreras para una atención eficaz en los hospitales de referencia del Ministerio de Salud del Perú: atendiendo pacientes en el siglo xxi con recursos del

- siglo xx. Rev Peru Med Exp Salud Publica [Internet]. 2019;36(2):1–8. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v36n2/a20v36n2.pdf>
7. Quintana D. Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de Enfermería – Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – 2019. Repos la Univ Nac Mayor San Marcos [Internet]. 2019;0(0):1–88. Available from: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17729/Quintana_ad.pdf?sequence=3
 8. Caruajulca J. Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirurgico del hospital regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022. Repos UPAGU [Internet]. 2022;0(0):1–88. Available from: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2444/INFORME_FINAL_JHULISSA_CARUAJULCA_Y_LILIANA_CHÁVEZ.%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 9. Huaracha L. Factores motivacionales y el desempeño laboral del (a) enfermero (a) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao, 2020. Repos la Univ Nac del Callao [Internet]. 2020;0(0):1–87. Available from: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5338/ESPILCO PORTUGAL FLORES HUARACHA- FCS- MAESTRIA-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5338/ESPILCO_PORTUGAL_FLORES_HUARACHA-FCS-MAESTRIA-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
 10. Gonzales G., Leiva R. Análisis de situación de salud DIRESA Callao 2019. Gob Reg del Callao [Internet]. 2019;1(0):1–281. Available from: <https://www.diresacallao.gob.pe/wdiresa/documentos/boletin/epidemiologia/asis/FI LE0004882021.pdf>

11. Vega D. Estrategias para mejorar la guía de optimización del desempeño y calidad con el modelo EFQM en el Hospital Dr. Cecilio A. Castellero. REDI-UMECIT [Internet]. 2020;1(0):1–81. Available from:
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3759816>
12. Escobar C. Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021”. Repos la Univ Tec del Norte - Inst Posgrado [Internet]. 2021;1(0):1–83. Available from:
http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11479/2/PG_866_TRABAJO_DE_GRADO.pdf
13. Cardozo K. La influencia de la inteligencia emocional sobre el afrontamiento de conflictos interpersonales en el trabajo y su relación con la gestión de calidad de la atención ofrecida por el personal de enfermería que se desempeña en dos instituciones de salud del. Repos la Fac Ciencias Económicas [Internet]. 2020;1(0):1–168. Available from:
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/130917/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Cueva G. Calidad de vida en el trabajo y estrés laboral en enfermeras de tres Hospitales Públicos de Quito, Ecuador 2021-2022. Repos la Univ Concepción [Internet]. 2022;3(0):1–320. Available from:
http://repositorio.udec.cl/xmlui/bitstream/handle/11594/10089/Tesis_Guadalupe_Cueva.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Aponte C., Garcia F. Calidad de vida relacionada a la compasión, burnout y sobrecarga del cuidador en enfermeras/os bolivianos. Repos Univ Catol Boliv [Internet]. 2020;14(2):49–59. Available from:

- <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v14n2/1900-2386-psych-14-02-49.pdf>
16. Aguilar D. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020. Repos la Univ Interam [Internet]. 2021;0(0):1–85. Available from:
http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 17. Aronés S., Chuquillanqui L. Calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirurgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo - 2021. Repos la Univ del Callao [Internet]. 2021;0(0):1–99. Available from:
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6165/TESIS_2DAESP_CHUQUILLANQUI_VENTOCILLA_ARONES_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 18. Céspedes L., Mamani G. Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. Repos la Univ del Callao [Internet]. 2022;0(0):1–88. Available from:
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6600/TESIS_2DAESP_CÉSPEDES_ZUÑIGA_MAMANI_FCS_2022.pdf?sequence=4&isAllowed=y
 19. Cabrera D. Desempeño laboral y calidad de servicio del personal de un Centro de salud de la Región Lambayeque. Repos la Univ Cesar Vallejos [Internet]. 2022;0(0):1–60. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78133/Cabrera_DDB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Salazar R. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca. Esc POSGRADO Univ CESAR VALLEJO [Internet]. 2019;0(0):1–67. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38022/Salazar_SRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. López B., Aragón J. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas. Rev Fac Med Humana [Internet]. 2021;21(2):316–25. Available from:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf>
22. Armenta L., Abundis F. Influencia de la calidad de vida laboral en la Docencia. Rev Inclusiones [Internet]. 2021;8(0):143–55. Available from:
[https://revistainclusiones.org/pdf3/10 Armenta et al VOL 8 NUM ESP, SONORA 2021INCL.pdf](https://revistainclusiones.org/pdf3/10%20Armenta%20et%20al%20VOL%208%20NUM%20ESP,%20SONORA%202021INCL.pdf)
23. Kikukawa M. Clima organizacional y calidad de vida laboral en los colaboradores operativos de la empresa HCI Construcción y Servicios S.A.C., periodo 2019. Repos la Univ Inca Garcilazo la Vega [Internet]. 2020;0(0):1–109. Available from:
[http://168.121.45.179/bitstream/handle/20.500.11818/5597/TESIS_KIKUKAWA GARAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://168.121.45.179/bitstream/handle/20.500.11818/5597/TESIS_KIKUKAWA_GARAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Herrera C., Garcia E. Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. Repos la Univ Peru los Andes [Internet]. 2022;0(0):1–139. Available from:
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4921/T037_47075261 _T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4921/T037_47075261_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
25. Salazar L. Motivación y calidad de vida laboral en el personal asistencial del

- Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. Repos la Univ Cesar Vallejo [Internet]. 2020;0(0):1–99. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56369/Salazar_ML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Quiche F. Riesgos laborales y calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de Emergencias, Hospital Gustavo Lanatta Lujan - Huacho - 2021. Repos la Univ Norbet Wiener [Internet]. 2022;1(0):1–51. Available from:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5942/T061_47430524_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Heresi M. Salud ocupacional y calidad de vida laboral en una entidad publica de salud - Lima - 2022. Repos la Univ Peru las Am [Internet]. 2022;0(0):1–39. Available from:
[http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2394/1.TRABAJO DE INVESTIGACION SALUD OCUPACIONAL - MARITZA HERESI JARA 27.05.22.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2394/1.TRABAJO_DE_INVESTIGACION_SALUD_OCUPACIONAL_-_MARITZA_HERESI_JARA_27.05.22.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
28. Lovera D. Demandas de trabajo y su incidencia en el entorno extralaboral en los colaboradores del Autoservicio Maximercar del Municipio de Fusagasugá. Repos la Corporación Univ Minuto Dios [Internet]. 2022;0(0):1–83. Available from:
http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/16804/2/UVDT.SO_LoveraNuñezDerlyTeresa_2022.pdf
29. Quispe A., Rojas A. Calidad de vida laboral: un acercamiento teórico hacia su origen, modelos y dimensiones. Repos la Univ Peru Union [Internet]. 2021;0(0):1–16. Available from:

- https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4873/Andrea_Trabajo_Bachiller_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y
30. Montero Y., Vizcaíno M. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Rev Cuba Med Mil* [Internet]. 2020;49(2):364–74. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubmedmil/cmm-2020/cmm202n.pdf>
 31. Quiñones L., Canaval G. Instrumentos que miden la calidad de vida laboral del talento humano en salud: revisión integradora. *Rev Colomb Saúd Ocup* [Internet]. 2021;11(2):1–10. Available from: [file:///C:/Users/51941/OneDrive/Escritorio/inst que miden.pdf](file:///C:/Users/51941/OneDrive/Escritorio/inst%20que%20miden.pdf)
 32. Torres E., Coral M. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *VIVE Rev Investig en salud* [Internet]. 2021;4(10):64–71. Available from: <http://www.scielo.org.bo/pdf/vrs/v4n10/2664-3243-vrs-4-10-64.pdf>
 33. Castagnola V., Castagnola G. La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil publico de Perú. *J Bus Entrep Stud* [Internet]. 2020;4(3):80–9. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>
 34. Bautista R., Cienfuegos R. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Rev Investig Valor Agreg* [Internet]. 2020;7(1):109–21. Available from: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
 35. Salazar L. Satisfacción laboral y desempeño. *Colecc Acad Ciencias Estrategicas* [Internet]. 2019;6(1):47–67. Available from: [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacciónlaboral_desempeño.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La satisfacción laboral y el](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacciónlaboral_desempeño.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20satisfacción%20laboral%20y%20el)

desempeño laboral constituyen la base, se desempeñen de manera efectiva.

36. Sanchez I. La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. Repos la Univ Priv del Norte [Internet]. 2020;0(0):1–74. Available from:
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez Bazan%2C Irving Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
37. Delgado M. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Chancay - Lima - 2022. Repos la Univ N Wiener [Internet]. 2022;0(0):1–75. Available from:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6828/T061_21857830_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
38. Quintero G., Ramon S. Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. Rev Inf científica para la Dir en Salud [Internet]. 2021;0(35):1–15. Available from:
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/4452032014.pdf>
39. Pita M., Cruz M. Satisfacción laboral en Latinoamérica en los últimos 5 años”: una revisión de la literatura científica. Repos la Univ Priv del Norte [Internet]. 2019;0(0):1–22. Available from:
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21346/Pita Beramatos%2C Melisa.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21346/Pita%20Beramatos%2C%20Melisa.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
40. Hernández W., Seañez E. Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar. Rev Iberoam Educ e Investig en Enferm [Internet]. 2019;9(4):40–7. Available from:
<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones->

interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/

41. Cuenca B. Relaciones interpersonales entre el personal de enfermería y familiares de pacientes hospitalizados: Una revisión de la literatura. Rev Electron Portales medicos.com [Internet]. 2020;15(17):1–10. Available from: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/relaciones-interpersonales-entre-el-personal-de-enfermeria-y-familiares-de-pacientes-hospitalizados-una-revision-de-la-literatura/>
42. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería. Of Reg para las Américas la Organ Mund la Salud [Internet]. 2022;0(0):1. Available from: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
43. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horiz Med (Barcelona) [Internet]. 2019;19(1):67–72. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n1/a11v19n1.pdf>
44. Mazacón M., Paliz C. Las competencias profesionales de la enfermería y su efecto en la labor profesional. Univ Cienc y Tecnol [Internet]. 2020;24(105):72–8. Available from: <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/383/798/>
45. Navas M., Herrera J. Cuidados de enfermería en pacientes crónicos en el área de emergencia: una revisión sistemática. Cienc Lat Rev Multidiscip [Internet]. 2021;5(6):1–18. Available from: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1190/1627>
46. Muñoz M., Ocampo J. Percepción de usuarios sobre calidad de atención y educación durante la captación de sintomáticos respiratorios. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2020;36(4):1–13. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v36n4/1561-2961-enf->

36-04-e3157.pdf

47. Torres R., Aguilar J. Calidad percibida sobre la atención de enfermería en el servicio de Cardiología de la UMAE-Mérida. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]. 2020;28(1):1–14. Available from:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201b.pdf>
48. Reyes I., Damian E., Reyes N. Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. Rev Dilemas Contemp Educ Política y Valores [Internet]. 2022;60(2):1–19. Available from:
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3106/3096>
49. Sanchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Rev Digit Investig en docencia Univ [Internet]. 2019;13(1):102–22. Available from:
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/NotaAcadémica 2 %2818.04.2021%29 - Clasificación de Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/NotaAcadémica%202818.04.2021%29-ClasificacióndeInvestigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
50. Castro J., Gomez L. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Rev Udistrital [Internet]. 2023;27(75):1–54. Available from:
<http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-8.pdf>
51. Alvarez A. Clasificación de las Investigaciones. Univ Lima [Internet]. 2020;0(0):1–5. Available from:
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/NotaAcadémica 2 %2818.04.2021%29 - Clasificación de](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/NotaAcadémica%202818.04.2021%29-Clasificaciónde)

- Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y
52. Patlán J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?: Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Rev Cient [Internet]*. 2020;37(2):1–46. Available from:
<https://www.proquest.com/openview/f1dc3a885120c1579822898f4da5a8a1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2027439>
 53. Mejías Y., Borges L. Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Humanidades Medicas [Internet]*. 2021;21(1):224–38. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v21n1/1727-8120-hmc-21-01-224.pdf>
 54. Sanchez D. Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico la Esc Super Tepeji del Río [Internet]*. 2022;9(17):38–9. Available from:
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928/8457>
 55. Cisneros A., Guevara A. Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en Tiempo de Pandemia. *Repos la Univ Estatal del Sur Manabí [Internet]*. 2022;8(1):1–3. Available from:
<https://dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/2546>
 56. Custodio G. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash - 2022. *Repos la Univ Cesar Vallejo [Internet]*. 2022;1(0):1–84. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96913/Custodio_PGDP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
 57. Flores J., Terán M. Validez de contenido de juicio por expertos en instrumento para medir la influencia de factores psicosociales en el estrés organizacional en empresas

- del Giro Hotelero. *Rev Compend Cuad Econ y Adm* [Internet]. 2022;9(3):219–31.
Available from:
<http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1130/953>
58. Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María - cuarto trimestre 2020. *Repos la Univ Auton Ica* [Internet]. 2020;0(0):1–126. Available from:
[http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1000/1/Samantha Brighit Travezaño Aguilar.pdf](http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1000/1/Samantha%20Brighit%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf)
59. Rivadeneira J., Barrera M. Análisis General del SPSS y su Utilidad en la Estadística. *J Bus Sci* [Internet]. 2020;2(4):17–25. Available from:
<https://core.ac.uk/download/pdf/288306071.pdf>
60. Bustamante G. Congreso Internacional de Innovación, Ciencia y Tecnología. *Com Iberoam Ética y Bioética* [Internet]. 2022;1(0):64–73. Available from:
https://www.comiteiberoamericanobioetica.com/_files/ugd/cd1316_39c93e980b0c46eca8952c7ed279c9d4.pdf#page=64
61. Burgos J. Ética, autonomía y aprendizaje, avances de un estudio de caso. *Rev Int Tecnol Cienc y Soc* [Internet]. 2022;11(3):1–11. Available from:
<https://journals.eagora.org/revTECHNO/article/view/4541>
62. Candia C. La dimensión ética de la Investigación educativa. *Rev Ethika* [Internet]. 2020;0(1):46–69. Available from:
<https://revistas.uchile.cl/index.php/ETK/article/view/57076>
63. Espinoza E., Calva D. La ética en las investigaciones educativas. *Rev Científica la Univ Cienfuegos* [Internet]. 2020;12(4):333–40. Available from:
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>

64. Lizarralde G. Principios bioéticos y normas de investigación aplicadas en los sistemas de evaluación para la investigación en salud, utilizados en los comités de ética universitarios en Cali. Repos la Univ el Bosque [Internet]. 2022;1(0):2–112.

Available from:

[https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/10144/Principios bioéticos y normas de investigación aplicadas en los sistemas de evaluación para la investigación en salud%2C utilizados en los comités de ética universitarios en Cali?sequ](https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/10144/Principios%20bio%C3%A9ticos%20y%20normas%20de%20investigaci%C3%B3n%20aplicadas%20en%20los%20sistemas%20de%20evaluaci%C3%B3n%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20en%20salud%20utilizados%20en%20los%20comit%C3%A9s%20de%20%C3%A9tica%20universitarios%20en%20Cali?sequ)

6. ANEXOS

6.1. Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cómo la calidad de vida laboral se relaciona con el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia del hospital San José, Callao-2023</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo “la dimensión apoyo directo de la calidad de vida laboral” se relaciona con el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia? ¿Cómo “la dimensión apoyo directo de la calidad de vida laboral” se relaciona con el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia?” ¿Cómo “la dimensión recurso psicológico y organizacional de la calidad de vida laboral” se relaciona con el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia</p>	<p>Objetivo general “Determinar como la calidad de vida laboral se relaciona con el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia”</p> <p>Objetivos específicos Identificar como la dimensión demanda de trabajo de la calidad de vida laboral se relaciona con el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia. Identificar como la dimensión apoyo directo de la calidad de vida laboral se relaciona con el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia. Identificar como la dimensión recurso psicológico y organizacional de la calidad de vida laboral se relaciona con el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia del hospital San José, Callao-2023. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia del hospital San José, Callao-2023.</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión demanda de trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia. H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo directo de la calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia. H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión recurso psicológico y organizacional de la calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia.</p>	<p>Variable 1: Calidad de vida laboral.</p> <p>Dimensiones: Demanda de trabajo Apoyo directo Recurso psicológico y organizacional</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: Efectividad Satisfacción laboral Relaciones interpersonales</p>	<p>Tipo de estudio correlacional</p> <p>Método y diseño del estudio es sin intervención descriptiva</p> <p>Población Muestra</p> <p>Población: Población finita conformada por los enfermeros profesionales del servicio de emergencia del Hospital San José del Callao.</p> <p>Muestra: La muestra censal está conformada por 70 profesionales de enfermería del servicio de emergencia considerando el método de inclusión y exclusión.</p>

6.2. Instrumentos

INSTRUMENTO I

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de la calidad de vida, contesta de acuerdo a tu criterio, considerando la escala de 1 al 10 con las siguientes categorías de puntajes:

“Deficiente” (valores 1,2 y 3), “Regular” (valores 4,5 y 6), “Bueno” (valores 7,8,9 y 10)

I Parte: Datos Sociodemográficos (características Sociodemográficas)

Edad:

- | | | |
|-------------------|-------------------|----------------------|
| 1. 18-30 años () | 3. 41-50 años () | 5. 61 y más años () |
| 2. 31-40 años () | 4. 51-60 años () | |

Sexo:

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1. Masculino () | 2. Femenino () |
|------------------|-----------------|

Estado civil:

1. Soltero ()
2. Casado ()
3. Divorciado ()
4. Viudo ()

Tiempo de laborar en el hospital:

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1. Menos de 1 año () | 4. 11-15 años () |
| 2. 1-5 años () | 5. 16 o más años () |
| 3. 6-10 años () | |

Turno o jornada en que usted labora:

1. Fijos de mañana () Rotativo () Tarde () Mixta ()
2. Horas de trabajo

PREGUNTAS:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.- Cantidad de trabajo que tengo										
2.- Satisfacción con el tipo de trabajo										
3.- Satisfacción con el sueldo										
4.- Posibilidad de promoción										
5.- Reconocimiento de mi sueldo										
6.- Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo										
7.- Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
8.- Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
9.- Motivación (ganas de esforzarme)										
10.- Apoyo de mis jefes										
11.- Apoyo de mis compañeros										
12.- Apoyo de mi familia										
13.- Ganas de ser creativo										
14.- Posibilidad de ser creativo										
15.- Descontento al acabar la jornada laboral										
16.- Recibo información de los resultados de mi trabajo										
17.- Conflicto con otras personas de mi trabajo										
18.- Falta de tiempo para mi vida personal										
19.- Incomodidad física en el trabajo										
20.- Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito										
21.- Carga de responsabilidad										
22.- Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto										
23.- Tengo autonomía o libertad de decisión										
24.- Interrupciones molestias										
25.- Estrés esfuerzo emocional										
26.- Capacitación necesaria para hacer mi trabajo										
27.- Estoy capacitado para realizar mi trabajo actual										
28.- Variedad en mi trabajo										
29.- Mi trabajo es importante para la vida de otras personas										
30.- Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas										
31.- Lo que tengo que hacer queda claro										
32.- Me siento orgulloso de mi trabajo										
33.- Mi trabajo tiene consecuencias negativas										
34.- Calidad de vida de mi trabajo										
35.- Apoyo de los compañeros										

Fuente. Autores Garcia Sánchez 1993, por Cabezas 1996 y por Milla Florentino Evelin Orfelinda 2017.

INSTRUMENTO II

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El objetivo de este formulario es conocer la realidad de la calidad de vida del personal de salud y como ésta afecta en su desempeño laboral, por lo consiguiente doy mi consentimiento para los fines que se crean convenientes para materia de investigación:

SI NO

La información de este cuestionario se tratará de forma anónima y confidencial. Lee detenidamente y responde las siguientes preguntas, considerando la escala del 1 al 5 con las siguientes categorías de puntaje:

“Nunca” (1), “Alguna vez al año” (2), “Alguna vez al mes” (3), “Alguna vez a la semana” (4), “Siempre” (5).

PREGUNTAS:	1	2	3	4	5
1.- Acato los lineamientos y normas establecidas para el cumplimiento de las funciones asignadas					
2.- Me encuentro permanentemente en mi puesto de trabajo					
3.- Ayudo a mis compañeros de trabajo cuando las circunstancias lo requieren					
4.- Propongo acciones y procedimientos para mejorar la atención					
5.- Realizo con responsabilidad mis funciones y deberes sin requerir supervisión					
6.- Asumo la responsabilidad por los resultados de mi trabajo					
7.- Estoy absolutamente seguro (a) de todas mis acciones en el trabajo					
8.- Soy prudente para emitir juicios u opiniones de temas delicados					
9.- Considero que los chismes influyen negativamente en el trabajo					
10.- Tengo gran capacidad para resolver problemas laborales					
11.- Me siento feliz, satisfecho (a) y completo (a) con mi trabajo					
12.- Comprendo los fundamentos de los procedimientos y técnicas de trabajo					
13.- Aplico los conocimientos adquiridos por experiencia laboral					
14.- Aplico las normas de control de calidad cuando es necesario					
15.- Si cometo errores los reporto en forma de informe para su posterior corrección					
16.- Tengo la habilidad de trabajar rápido, incluso durante situaciones de presión					
17.- Soy puntual para entregar los resultados y/o informes de mi trabajo					

18.- Participo activamente para llegar a una meta en común					
19.- Tengo la capacidad de organizar un grupo de personas para trabajar conjuntamente					
20.- Frente a un problema laboral realizo gestiones y consigo solucionarlo					

Fuente: Aquino 2017 y ajustado por Custodio Pérez 2022.

6.3. Consentimiento Informado

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participara o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: “Calidad de vida y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital San José, Callao-2023”.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Christian Dionicio Felles Torres

Propósito del estudio: Analizar la relación de la calidad de vida con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San José.

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

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

Confidencialidad: La información que usted proporcione está protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con: Lic. Enf. Christian D. Felles Torres, y/o al Comité que, valido el presente estudio, y al presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf., 7065555 anexo 3285. Comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Participante:

Nombres:

DNI:

Investigador:

Nombres:

DNI:

Reporte de similitud TURNITIN

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2023-10-02 Submitted works	3%
2	uwiener on 2023-03-05 Submitted works	1%
3	uwiener on 2023-10-29 Submitted works	<1%
4	hdl.handle.net Internet	<1%
5	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
7	libros.cidepro.org Internet	<1%
8	uwiener on 2023-11-20 Submitted works	<1%