



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

**“CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
EMERGENCIA DEL HOSPITAL JAT DE CHOSICA
FEBRERO 2024”**

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

**AUTOR:
LIC. APOLINARIO VELIZ, NOHEMI ODILA**

<https://orcid.org/0009-0004-1155-9421>

ASESOR:

Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA – PERÚ

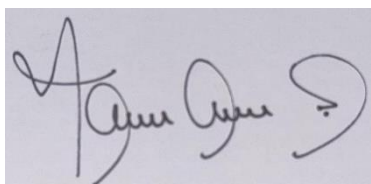
2024

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, APOLINARIO VELIZ NOHEMI ODILA, con DNI 07682312, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en emergencias y desastres, de título “**CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL JAT DE CHOSICA FEBRERO 2024**”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 16% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 25 días del mes de marzo del año 2024.



Lic. Apolinario Veliz Nohemi Odila
DNI: 48003712



Mg. Matta Solis, Eduardo Percy
DNI:42248126

APOLINARIO VELIZ NOHEMI ODILA

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uma.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

4%

3

revistas.um.es

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Maria Auxiliadora
SAC

Trabajo del estudiante

1%

5

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.autonmadeica.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

Submitted to Universidad Abierta para
Adultos

Trabajo del estudiante

1%

9

Submitted to Universidad Nacional del Centro
del Peru

Trabajo del estudiante

1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	04
ABSTRACT.....	05
I. INTRODUCCIÓN.....	06
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	17
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	25
ANEXOS.....	31

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	32
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	38

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de emergencia del Hospital JAT de Chosica Febrero 2024”. **Materiales y métodos:** se ubica entre los estudios cuantitativos, correlacional, no experimentales, descriptivos, correlacionales y de corte transversal. La población objeto de estudio incluye 38 personal de enfermería del Servicio de emergencia del Hospital JAT de Chosica Febrero 2024.; La selección de la muestra es censal para un total de 38 personal de enfermería. En la recolección de los datos se utilizará la técnica de la encuesta desarrollada a través del uso de cuestionarios. **Resultados:** en el desarrollo y recopilación de los datos se aplicara técnicas estadísticas para su análisis, donde se mostrará frecuencias, porcentajes, además de aplicar técnicas inferenciales para la comprobación de las hipótesis planteadas. **Conclusiones:** la investigación significara un antecedentes de relevancia para otras investigaciones que se desarrollen en las misma línea, siendo un aporte científico y académico.

Palabras claves: Calidad de vida, desempeño laboral, enfermería, servicio de emergencia (DeCS).

ABSTRACT

Objective: "To determine the relationship between quality of life and work performance of nursing staff in the Emergency Department of the JAT Hospital in Chosica February 2024". **Materials and methods:** it is located between quantitative, correlational, non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional studies. The study population includes 38 nursing staff from the Emergency Service of the JAT Hospital in Chosica February 2024.; The sample was selected by census for a total of 38 nursing staff. The survey technique developed through the use of questionnaires will be used in data collection. **Results:** in the development and collection of the data, statistical techniques will be applied for its analysis, where frequencies and percentages will be shown, in addition to applying inferential techniques to verify the hypotheses proposed. **Conclusions:** the research will be a relevant precedent for other research that is developed in the same line, being a scientific and academic contribution.

Key words: Quality of life, job performance, nursing, emergency service (MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, los servicios de emergencia se encuentran bajo una mayor presión debido a la naturaleza de los servicios de atención a pacientes politraumatizados, donde la muerte súbita es posible y las condiciones son menos adecuadas para el desarrollo de la profesión. Como se muestra en la figura, un estudio estadounidense de 2023 encontró que el 87% de las enfermeras estaban estresadas por tareas adicionales, el 73% por la carga de trabajo y el 65% por la falta de organización. Esto se refleja en el desempeño diario del 54% de los cuidadores (1).

En EE. UU., el 34 % de las enfermeras dijeron que podrían dejar sus trabajos para finales de 2022, y el 44 % citó el agotamiento, un entorno de alto estrés y un entorno laboral como las principales razones de su decisión. y trabajo desmotivado. Quizás lo más alarmante es que el 65% de las enfermeras encuestadas habían sido agredidas verbal o físicamente por un paciente o un familiar de un paciente durante el último año, lo que afectó aún más su motivación para trabajar (2).

En este mismo contexto, un estudio de 2021 en España demostró que el estrés es una consecuencia muy real que enfrenta el personal de enfermería, principalmente relacionada con la sobrecarga de trabajo y la complejidad de los servicios y programas que se ofrecen a los pacientes. Cabe señalar que la mayoría de los enfermeros presentaron síntomas de estrés, de los cuales el 70,8% experimentó estrés severo y el 18,1% estrés (3).

Por otro lado, el hacinamiento es un problema común en el sistema de salud, debido principalmente a la escasez de personal, lo que provoca pérdidas económicas a las instituciones de salud y afecta directamente la calidad de la atención médica. Una encuesta de Kusterbeck USA muestra que el 29% de 2.516 enfermeras encuestadas están considerando abandonar la profesión por completo; Para el 28% de las enfermeras, además de la sobrecarga de trabajo, el motivo principal es la insatisfacción con el salario y la gestión (4).

Hay pruebas considerables de que los turnos largos (≥ 12 horas), trabajar más horas de las acordadas (horas extraordinarias) y menos personal capaz de hacer frente a cargas de trabajo elevadas pueden tener un impacto negativo en la calidad de la atención y, por tanto, en el bienestar de los cuidadores (5). Sin embargo, en

América Latina, según la Organización Panamericana de la Salud, todavía hay una escasez mundial de 5,9 millones de enfermeras, lo que supone una enorme carga para las enfermeras, ya que cada personal de enfermería atiende a un número desproporcionadamente grande de pacientes. , lo que reduce significativamente la calidad del servicio (6).

Esto también se observó en un estudio chileno, que encontró que el principal estresor era la carga de trabajo excesiva, lo que resultaba en una menor concentración y calidad de la atención (7). Esto es similar a lo que describieron Acosta y Maya en su estudio de 2020, donde las enfermeras experimentaron altos niveles de exceso de trabajo, lo que se reflejó en una menor capacidad profesional para cuidar a los pacientes. (8)

En Ecuador el principal problema de estrés laboral es la falta de personal, solo hay 5,5 especialistas por cada 10.000 pacientes, por lo que los servicios se saturan, el personal se agota y la carga de trabajo afecta significativamente el desempeño del trabajo. afectan su calidad de vida (9). Otro estudio realizado en el mismo país en 2022 también encontró que el 53% del estrés de los cuidadores se debía al entorno físico y el 71% a la falta de personal. También se encontró que el dolor del paciente correlacionaba en un 70,58% con el estrés del cuidador (10).

Además, a escala nacional, la pandemia ha generado cambios significativos para el personal de enfermería, quienes son las principales cuidadoras de los pacientes y quienes experimentan estrés en el contacto directo con los pacientes a diario, provocando agotamiento emocional e inactividad física. Esta carga de trabajo les afecta mucho, reduciendo la calidad de su trabajo en un 63,3% y afectando en general la calidad de la atención en los establecimientos de salud (11). Asimismo, el estudio 2022 a nivel nacional menciona que las condiciones del trabajo de enfermería en países en desarrollo se consideran inseguras que pueden derivar en la afecciones como la depresión, agotamiento y, en casos extremos, interrupción de la carrera debido a presiones laborales (12).

En este mismo contexto, otra encuesta nacional realizada a 550 enfermeras en Lima reveló que más del 40% de los trabajadores experimentaban estrés regularmente, destacando que estaba relacionado principalmente con el entorno

social en el que se veían afectadas las actividades de las enfermeras. Los trabajadores de cuidados eran permanentes en el 40% del grupo (13).

Otro estudio realizado entre enfermeras de unidades de cuidados intensivos y urgencias de Lima encontró que la prevalencia de estrés fue del 34,1% y el trabajo en grupo fue regular, por lo que se encontró correlación significativa en la comprensión de que el estrés afecta negativamente las actividades de desarrollo de las enfermeras. influyen en el desarrollo de la enfermería. su calidad de atención o desempeño (14). Por otro lado, durante la epidemia, un estudio realizado en servicios de emergencia y unidades de cuidados intensivos encontró que el 39,1% de los enfermeros experimentaron estrés en su trabajo diario, mayor que en otros servicios y asociado con un mal desempeño laboral (15).

A nivel local el estudio se desarrollará en Hospital José Agurto Tello de Chosica, donde se observó que el personal de enfermería del servicio de emergencia está en una constante presión por una falta de personal, falta de apoyo de sus superiores, así como el desabastecimiento de equipos, esto de acuerdo a los personal de enfermería que refiere que se estresa en ocasiones se sienten ansiosos y preocupados, tanto por temas de trabajo como familiares en donde todo ello afecta su desempeño, es por ello importante conocer como la calidad de vida del personal se está presentando y como ello podría estar afectando el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia.

En razón de la conceptualización de las variables tenemos como primer variable **a la calidad de vida laboral**; La calidad de vida en el lugar de trabajo se refiere a las percepciones de los empleados sobre sus condiciones de trabajo y el bienestar que crean en relación con sus metas y aspiraciones profesionales y personales. La calidad de la vida laboral influye significativamente en el desarrollo de la psicología profesional de una persona; influye en la motivación, la capacidad de adaptación, la creatividad, el deseo de innovar o aceptar cambios en el lugar de trabajo y el ambiente de trabajo (16). Además, la calidad de vida laboral es un índice de bienestar que se basa en las percepciones de los empleados de una organización sobre cuán satisfechos o insatisfechos están con su entorno laboral (17). La calidad de vida laboral requiere satisfacción a nivel físico, psicológico e intelectual y está fuertemente influenciada por factores psicológicos internos y factores externos del entorno laboral (18). También se refiere a la satisfacción de los empleados con su

trabajo y su vida personal. Es una forma diferente de ver y evaluar la vida en una organización porque se enfoca en el crecimiento y bienestar de los empleados, aparentemente sin considerar la eficiencia de la empresa (19).

Entre las dimensiones se tiene al **apoyo directivo**; Se menciona que el apoyo y aprecio del jefe por el trabajo y los buenos resultados laborales es uno de los elementos que tienen el mayor impacto en la productividad de los profesionales. El trabajo de un gerente no se limita a supervisar el trabajo, sino que también brinda orientación, recursos y fomenta la creatividad y la asunción de riesgos (20). También crear un entorno de trabajo adecuado, enfocándose en motivar a los empleados a hacer bien su trabajo y proporcionar conocimientos e ideas para que el trabajo se complete sin problemas (21).

Otra dimensión es la **Motivación intrínseca**; Estos son los impulsos, deseos y metas internos que impulsan a las personas a continuar con determinadas acciones. Este tipo de motivación está más asociada con una productividad mayor, cuando no hay límites para alcanzar lo mínimo requerido para obtener la recompensa deseada, generándose un compromiso del trabajador (22). Esta motivación nos impulsa a hacer cosas simplemente por el hecho de que realizar dicha acción conlleva la misma recompensa (23).

Asimismo, se tiene a la dimensión **carga laboral**; Esto ocurre cuando las tareas exceden las capacidades y protocolos establecidos con los empleados y conduce a problemas de salud si no se controlan. De manera similar, las mayores exigencias laborales se asocian con una mayor probabilidad de morir por mala salud mental en las personas que obtienen puntuaciones más bajas en las pruebas de capacidad cognitiva (24). La carga de trabajo es la presión constante para cumplir ciertos estándares que están más allá de la capacidad del trabajador. Ésta es la raíz del problema de salud. Por lo tanto, altas exigencias pueden generar problemas como el estrés, más aún sino no recibe apoyo de sus compañeros ello sumado a una falta de recursos y adaptación del trabajador a la situación de presión, lo que puede causar estrés a un nivel grave(25).

Como segunda variable se tiene al **Desempeño laboral**; Es el desempeño del personal de enfermería de las actividades que le son asignadas y demostrando su actitud y capacidad en su puesto, considerando eficacia, calidad y eficiencia de su

trabajo (26). El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real de un cuidador que es competente para desempeñar los deberes y responsabilidades inherentes a su trabajo. Esto es lo que realmente hace y esto es lo que sabe hacer (27). El comportamiento real del personal médico de emergencia, incluidas las relaciones interpersonales, es considerado parte de su integridad psicológica y ambiental (28). Nuevamente, esto se refiere a lo que realmente hace el personal de enfermería, no sólo a lo que saben hacer, y por lo tanto incluye: las habilidades, conductas disciplinarias y atributos personales necesarios para brindar servicios de salud (29).

Como dimensiones del desempeño laboral está el **Desempeño contextual**: El término "desempeño situacional" se refiere a un comportamiento que no está directamente relacionado con el trabajo, pero que afecta positivamente los objetivos organizacionales al mantener el entorno psicológico y social. Esta categoría incluye actividades que no están necesariamente relacionadas con el trabajo, se realizan por elección y afectan al individuo o a la organización en su conjunto. Crear un ambiente de trabajo favorable es un factor indirecto pero decisivo para alcanzar los objetivos de una empresa u organización. Esto se debe a que contribuye a la productividad general y al éxito en el lugar de trabajo al promover actitudes positivas y promover la felicidad y satisfacción de los empleados (30).

Y el **Desempeño de tareas**: El término "desempeño de tareas" se refiere a la serie de actividades que definen las responsabilidades específicas de un puesto. Incluye todas las actividades que se requieren de un individuo para cumplir con las responsabilidades asociadas con su función. Ejemplos de tareas incluyen administrar pruebas y evaluar el desempeño de los estudiantes para los maestros y operar vehículos para los conductores. El desempeño de la tarea es esencial para distinguir un puesto de otro y definir las actividades y comportamientos básicos que se esperan de los empleados. Los empleadores suelen utilizar el desempeño de las tareas como punto de referencia para determinar los requisitos de comportamiento de los empleados; si el empleado realiza sus tareas con eficacia, puede cumplir con sus obligaciones para con la organización (31). Las habilidades de un empleado se pueden determinar mediante la realización de tareas. La ausencia o ausencia de habilidades relacionadas con la tarea indica un

desempeño deficiente en la misma. Por ejemplo, las habilidades comunicativas son fundamentales para enseñar, mientras que la coordinación, la visión, los pies y las manos son fundamentales para conducir. Además, el desempeño de tareas puede identificar las habilidades necesarias para realizar tareas de manera efectiva, así como evaluar el desarrollo de habilidades de un individuo (32).

Una de las teorías de enfermería relacionado a las variables es el **Modelo de Adaptación de Roy**, Conceptualiza a las personas como sistemas abiertos que interactúan constantemente con su entorno, provocando cambios internos y externos. Los seres humanos están constantemente expuestos a estímulos y deben responder a ellos, y estas respuestas pueden ser adaptativas y contribuir a la integridad humana, o pueden ser ineficaces y perjudiciales para la integridad humana. En el transcurso del modelo, el autor conceptualiza el término estímulo como un estímulo que provoca una respuesta, que es el foco de interacción entre el sistema humano y el medio ambiente, que surge del entorno externo (estímulos externos) y del entorno interno (estímulos internos), que describen tres tipos de estimulación relacionados con la interacción humana: estimulación focal, estimulación situacional y estimulación residual (33). La estimulación focal es el estímulo interno o externo más directo al sistema humano. Si, por ejemplo, hay un ruido fuerte, las personas pueden cambiar rápidamente de entorno y afrontarlo. Los estímulos situacionales son todos los demás estímulos de la situación que afectan el efecto del estímulo focal, es decir, todos los factores ambientales internos o externos que llegan al sistema humano y afectan la respuesta del estímulo focal. Los factores ambientales internos o externos cuya influencia sobre la situación es desconocida o no verificable se conocen como estímulos residuales(34).

Como antecedentes se tiene a los siguientes internacionales: Pozos (35) en el año 2021 en México con el objetivo de “Determinar la relación entre la satisfacción laboral, la calidad de vida profesional con percepción de salud en personal de enfermería de un hospital público en Guadalajara, México”. Estudios observacionales, transversales y correlacionales. Se encuestaron 151 enfermeras. Los cuestionarios utilizados fueron: MSL-35 Motivación y satisfacción laboral, CVP-35. El 35% de las personas no piensa en la salud. Las enfermeras tienen una gran carga de trabajo, ninguna oportunidad de ascenso, salarios bajos, pocos

beneficios, no son valoradas según su puesto, tienen poca motivación, ningún apoyo de familiares y colegas, no son valoradas por sus superiores, además de una proporción relativamente baja comprensión de la salud.

López et al. (36) 2021 en México tuvo el objetivo de “Conocer si la calidad de vida laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral autopercebido por los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas, México”. El estudio utiliza métodos cuantitativos, transversales y predictivos. Hay 445 médicos en total. Por conveniencia, el tipo de muestra es no probabilístico. El número de muestra es 169. Se encontró que la calidad de vida laboral en un 64,9% interviene al desempeño laboral. Concluyendo que existe un efecto lineal positivo entre las variables.

Mendoza (37) en el año 2020 en Ecuador tuvo el objetivo de “determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo”. El cuestionario de estrés ocupacional fue adaptado de Hernández, Ortega y Reidl (2012) y el instrumento se administró a 240 enfermeras. Este método utiliza un enfoque cuantitativo, un enfoque deductivo y tiene un alcance descriptivo y correlacional. Por lo tanto, la dimensión que más incide en la presión laboral es la insatisfacción con el salario, mientras que en términos de trabajo y calidad de vida es la seguridad laboral, al realizar análisis pertinentes se ha establecido que la presión laboral está relacionada con el trabajo y la calidad de vida.

Por otro lado, a nivel nacional, Travezaño (38) en el año 2021 realizó un estudio con el objetivo “determinar la relación que existe entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020”. El estudio fue básico, utilizó métodos cuantitativos, niveles de correlación y un diseño transversal no experimental. Hay 35 trabajadores asistenciales. La técnica de recolección de datos es una encuesta y el instrumento es un cuestionario, son 33 ítems en total y se obtienen los siguientes resultados: calidad de vida laboral y esfuerzo laboral promedio, con dimensiones de carga de trabajo promedio, apoyo gerencial promedio, motivación interna alta y bajo. Habilidades cognitivas y tratamiento farmacológico. Se concluyó que entre las variables la correlación es significativa.

Veramendi (39) en el año 2021 realizó un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la competencia profesional en enfermeras de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020”. Estudios observacionales, prospectivos, transversales y correlacionales. La muestra estuvo compuesta por 129 enfermeras que respondieron a una escala que incluía 29 variables de calidad de vida laboral y 22 variables de competencia profesional. Resultados: De los participantes, el 52,7% tenía una calidad de vida laboral normal correspondiente a las tres dimensiones de bienestar físico (48,8%), bienestar social (55,0%) y bienestar psicológico (52,7%). El 80,6% tiene habilidades interdisciplinarias. Se concluyó que existe una conexión entre la calidad de vida laboral y la competencia profesional de las enfermeras..

Cruz (40) en el año 2020 realizó un estudio con el objetivo de “determinar la Calidad de Vida Laboral (CVL) del personal de enfermería en tiempos de COVID- 19”. Estudio descriptivo correlacional con una muestra de 60 trabajadores y el uso de dos cuestionarios., de los cuales se obtuvo que la calidad de vida laboral en un 60% es regular, se concluyó que la satisfacción baja se relaciona con el nivel de la calidad de vida baja siendo una relación significativa-

El estudio es **importante** porque el tema del desempeño del profesional de enfermería a pesar de venir siendo investigado en algunos estudios al igual que la calidad de vida laboral, sigue en constante evolución, con nuevas exigencias y retos para los profesionales con sistemas poco colaborativos y condiciones no ideales para las actividades que se realizan, es por ello necesario ahondar en temas como la calidad de vida del trabajador ya que de ello deriva su motivación y fuerza para un mejor desempeño en su servicio, pero muchas veces estos aspectos son subestimados por las autoridades que solo buscan un sistema mecanizado, no considerando que el personal en un recurso humano que necesita de varios aspectos para poder ejecutar adecuadamente sus habilidades y destrezas para lograr una calidad en su servicio.

Justificación teórica. Para cerrar la brecha de conocimientos sobre la calidad de vida y el desempeño laboral, se requerirá el reconocimiento de las definiciones y conceptos de ambas variables y la medición de sus dimensiones. esto a través de un análisis de las investigaciones y estudios desarrollados en base a las variables,

asimismo el estudio será un antecedente valioso para las investigaciones que se desarrollen con los objetivos similares al presente estudio.

Justificación metodológica. Se establecerá un precedente útil para investigaciones de salud futuras centradas en las variables de estudio. Será un punto de referencia importante para el análisis de las variables mencionadas anteriormente y su relación, y servirá como un modelo útil para investigaciones futuras en la misma línea.

Justificación práctica. Los resultados serán de utilidad para recopilar datos precisos que se compartirán con enfermeros y jefes de área sobre los niveles de la calidad de vida y el desempeño laboral. De igual forma esta información mostrara como se desarrollan no solo las variables de estudio sino también cual es la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal, con lo cual poder aportar en el desarrollo de estrategias que busquen optimizar el desempeño de la institución, para una mayor calidad en sus servicios.

Es por ello que esta investigación tiene el objeto general de “Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de emergencia del Hospital JAT de Chosica Febrero 2024”.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional y de corte transversal. Cuantitativo, porque se centra en la utilización de medidas ordinales y examen estadístico destinado a detectar patrones en el desarrollo de las variables (41). Es de diseño no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular variables, describiéndolas como eran en la realidad; lateralmente, desarrollándose en grupos en un momento y lugar determinado (42). Además se tiene como nivel o alcance el correlacional donde se busca medir la relación entre las variables (43).

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.2.1. Población

Grupo de personas que comparten espacio y tiempo y comparten intereses en el estudio de fenómenos o variables (41). En este caso constituida por 38 personal de enfermería del Servicio de emergencia del Hospital JAT de Chosica Febrero 2024.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería del Servicio de emergencia.
- Personal de enfermería que deseen participar en el estudio.
- Personal de enfermería que firme el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería con menos de 3 meses en el servicio.
- Personal de enfermería temporales.

2.2.2. Muestra

Es una fracción representativa de toda la población, donde presenta características suficientes para obtener un resultado significativo en su estudio (41). En este caso se conformará de 38 personal de enfermería, a esta muestra es considerada censal.

2.2.3 Muestreo

El muestreo es no probabilístico por conveniencia, donde las muestras de la población se seleccionan solo porque están convenientemente disponibles para el investigador (41).

2.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATO

En el proceso de recopilación de datos, se empleó la técnica de encuesta, una estrategia de recolección de datos de preguntas aplicadas a los sujetos, cuyo objetivo es medir sistemáticamente los conceptos que se derivan de preguntas de investigación previamente creadas (41).

2.3.2 Instrumento

El instrumento que se utilizará para medir la “calidad de vida laboral”, será un cuestionario denominado Calidad de Vida Profesional (CVP-35) de Cabezas desarrollado en el año 1998, y que fue actualizado y validado por la autora López (44), en Perú en el año 2018. Este instrumento contiene un total de 35 ítems, distribuido en 3 dimensiones: Apoyo directivo (12 ítems), Motivación intrínseca (11 ítems) y carga laboral (12 ítems).

Para la calificación de las respuestas se empleará la escala tipo Likert teniendo como alternativa de respuesta: Mucho [4], Bastante [3], Algo [2] y Nada [1]. Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Alta (105-140)

Media (70-104)

Baja (35-69).

Para medir las “desempeño laboral”, se utilizará un cuestionario de autoría de Carrasco(45) en el año 2021. Constituido por 21 ítems que considera las dimensiones de; desempeño contextual (14 ítems) y desempeño de tareas (7 ítems). Para la calificación de las respuestas se empleará la escala de Likert 1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = A menudo 5 = Siempre. Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación: Bueno (77-105), Regular (49-76), Malo (21-48).

2.3.3 Validez y confiabilidad

Validez

El cuestionario de calidad de vida laboral se sometió a validez de contenido, mediante juicio de 3 expertos, que calificaron al instrumento como suficiente y aplicable (44). Por otro lado, el cuestionario de desempeño laboral validado por el juicio de 3 expertos, que dieron el dictamen de aplicable, con una V de Aiken de 0.98. (45).

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento de calidad de vida laboral fue con un piloto de 20 personas, donde se obtuvo un índice de 0.850 de alfa de Cronbach (44) La confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral fue determinado mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach, obteniendo un índice de 0,869 con el cual se determina que el instrumento es confiable (45).

2.4 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida laboral

Definición conceptual: La calidad de vida en el lugar de trabajo se refiere a las percepciones de los empleados sobre sus condiciones de trabajo y el bienestar que crean en relación con sus metas y aspiraciones profesionales y personales. La calidad de la vida laboral influye significativamente en el desarrollo de la psicología profesional de una persona; influye en la motivación, la capacidad de adaptación, la creatividad, el deseo de innovar o aceptar cambios en el lugar de trabajo y el ambiente de trabajo (16).

Definición operacional: Son las condiciones ideales en las cuales el personal de enfermería desarrolla su trabajo, lo cual será medido por un cuestionario de 35 ítems; que considera las dimensiones; apoyo directivo, motivación intrínseca y carga laboral.

Desempeño laboral

Definición conceptual: Es el desempeño del personal de enfermería de las actividades que le son asignadas y demostrando su actitud y capacidad en su

puesto, considerando eficacia, calidad y eficiencia de su trabajo (26).

Definición operacional: El desempeño laboral de enfermería será medido con un cuestionario de 21 ítems que considera tanto el desempeño contextual como el desempeño de tareas.

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Es necesario obtener una carta de presentación de la Dirección General de la Universidad Privada María Auxiliadora para llevar a cabo este estudio. Después, se enviará esta misiva a la persona adecuada y se solicitará la aprobación del director del Hospital. Se enfatizará que la recopilación de información se llevará a cabo de manera sistemática y con un enfoque interpretativo, siguiendo estrictamente los criterios de inclusión y exclusión establecidos para la aplicación de los cuestionarios.

2.5.2 Recolección de datos

La recopilación de datos se llevará a cabo con encuestas individuales durante 25 días consecutivos. Se les proporcionará información clara y comprensible sobre los objetivos del estudio, así como un formulario de consentimiento informado para que puedan participar en el estudio y conservarlo como una prueba de su participación. Cada participante tendrá 30 minutos para completar el cuestionario, y los resultados finales se revisarán y registrarán.

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Se utilizarán técnicas estadísticas descriptivas, como frecuencias y porcentajes, para analizar los datos recopilados para confirmar las hipótesis de investigación relacionadas con la variable en estudio. La información recopilada se procesará utilizando la versión más reciente del software estadístico IBM SPSS Statistics, la versión 25.0. Esto le permitirá realizar el análisis de los datos y generar tablas, sumas y medidas de tendencia centralizada que ilustrarán los principales hallazgos de este estudio.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Los principios éticos que guían este estudio son los siguientes:

Principio de Justicia: Todos los integrantes de la muestra serán tratados con respeto por igual.

Principio de Beneficencia: El estudio garantiza que ningún participante ni la institución en investigación sufrirá daño. Se busca mejorar el servicio y las condiciones en las que trabajan los profesionales de enfermería.

Principio de no maleficencia: Se compromete a no lastimar a los participantes y evitar sufrimiento innecesario. Mantener la confianza de los participantes en el estudio es el objetivo.

Principio de Autonomía: Esto será respetado con la firma de la muestra sobre el consentimiento sea informado que demuestra su voluntaria participación (46).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024															
	Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema																
Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios																
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes																
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación																
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.																
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación																
Determinación de la Población, muestra y muestreo																
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos																
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos																
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información																
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																
Elaboración de los anexos																
Evaluación anti plagio – Turnitin																
Aprobación del proyecto																
Sustentación del proyecto																

3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2024					TOTAL
	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	S/.
Equipos						
1 laptop	2800					2800
USB de 8 Gb	70					70
Disco duro externo 1 Tb						
Materiales de escritorio						
Bolígrafos	20					20
Hojas bond	50					50
Sobres de manila						
Material Bibliográfico						
Libros						
Copias		50		50		100
Espiralado						
Otros						
Movilidad	160	160		160		480
Viáticos						
Comunicación						
Consumo de energía eléctrica	80	80	80	80	80	400
Consumo de internet	69	69	69	69	69	345
Recursos Humanos						
Asesor estadístico					600	600
Imprevistos*						250
TOTAL						5115

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bosch SJ, Valipoor S, Alakshendra A, De Portu G, Mohammadigorji S, Rittenbacher D, et al. Coping and caregiving: Leveraging environmental design to moderate stress among healthcare workers in the emergency department setting. *HERD* [Internet]. 2023;16(3):261–77. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/19375867231151243>
2. Mancuso L. Nursing in the time of COVID. *Nursing* [Internet]. 2020; Publish Ahead of Print. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1097/01.nurse.0000718044.08417.98>
3. Soriano G, Seijo A. Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos [Internet]. *Rev. SANUM*. [Internet]. 2021 [citado el 24 de febrero de 2024]. 5(4) 74-85. Disponible en: https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf
4. Kusterbeck S. The nursing shortage: Looking ahead to 2023 [Internet]. 2022 [citado el 24 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.nurse.com/blog/the-nursing-shortage-looking-ahead-to-2023/>
5. Shin S, Park J-H, Bae S-H. Nurse staffing and nurse outcomes: A systematic review and meta-analysis. *Nurs Outlook* [Internet]. 2018;66(3):273–82. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.outlook.2017.12.002>
6. Molina PM, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2019 [citado el 24 de febrero de 2024];65(256):177–85. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es.
7. Saavedra E, Sánchez R, Alfaro C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19 [Internet]. 2020. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/scielopreprints.1468>
8. Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. *Rev Cienc Cuid* [Internet]. 2020;17(2):22–32. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22463/17949831.1698>
9. Mendoza S. Stress and Nursing Work: Influential Factors [Internet]. 2020 [citado el 24 de febrero de 2024]. *Rev. Cienc. Salud*. 2(2) Disponible en:

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

10. Jiménez M, Albornoz E, Vega V, Jiménez L, Hermida X. Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito No1 de la Policía, abril 2022. *Ciencia Latina* [Internet]. 2023;6(6):12300–16. Disponible en: http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4252
11. García A. Estrés laboral y cuidado de enfermería, centro quirúrgico del hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica- 2016. *Revista Enfermería la Vanguardia* [Internet]. 2020;6(1):10–7. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35563/revan.v6i1.214>
12. Crivillero O, Sánchez R. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2022 [citado el 24 de febrero de 2024];38(0). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398/863>
13. Del Rosario F, Capcha S, Chasnamote D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. *Ágora Rev Cient* [Internet]. 2021 [citado el 24 de febrero de 2024];8(2):27–32. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>
14. Zegarra R, Arévalo J, Sánchez R, Zegarra M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index Enferm* [Internet]. 2020 [citado el 24 de febrero de 2024];225–9. Disponible en: <https://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e13056>
15. Zegarra R, Arévalo J, Sánchez R, Zegarra M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index Enferm* [Internet]. 2020 [citado el 24 de febrero de 2024];225–9. Disponible en: <https://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e13056>
16. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica san miguel arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019. [Tesis de titulación] Lima: Universidad San Martín de Porres; 2021 [citado el 24 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7419>

17. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Rev. Pensamiento & Gestión*, [Internet] 2018 [citado el 24 de febrero de 2024] 45(1), pp. 58-81. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
18. Castaño JJ, Páez ML. Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Inf Psicol* [Internet]. 2020 [citado el 24 de febrero de 2024];20(2):139–53. Disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/201>
19. Alalú L. La importancia de la calidad de vida en el trabajo. *Corresponsables fundación Colombia*. [Internet] 2016 [citado el 24 de febrero de 2024] Disponible en: <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>
20. Vázquez F. La importancia de percibir el apoyo del jefe. *Soluciones integrales en Workplace, Retail, Educación y Hospitality 3g office*. [Internet] 2016 [citado el 24 de febrero de 2024] Disponible en: <https://www.3goffice.com/la-importancia-de-percibir-el-apoyo-del-jefe/>
21. Randstad La importancia de tener una buena relación con tu responsable. [Internet] 2017 [citado el 24 de febrero de 2024] Disponible en: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia-de-tener-una-buena-relacion-con-tu-responsable/>
22. Farías G. Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017. [Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en psicología] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017 [citado el 24 de febrero de 2024]. Disponible de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1667/TRAB.SUF.PROF.%20GRECIA%20FIORELA%20FAR%c3%8dAS%20ESTRADA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
23. Sáez F. Productividad y GTD: Motivación intrínseca. *FacileThings*, España. [Internet] 2015 [citado el 24 de febrero de 2024] Disponible en: <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>
24. Alonso M. Alta exigencia laboral contribuye a una peor salud mental. *PSYCIENCIA*. [Internet] 2020 [citado el 24 de febrero de 2024] Disponible

- en: <https://www.psyciencia.com/el-nivel-de-entrenamiento-tendria-un-importante-impacto-en-la-atencion-y-concentracion-de-adolescentes/>
25. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, [Internet] 2019 [citado el 24 de febrero de 2024] 35(1), 156-184. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es.
26. Velázquez A. Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo [Internet]. *Question Pro*. 2018 [citado el 24 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
27. Rodríguez K, Lechuga J. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Rev Esc Adm Neg* [Internet]. 2019;(87):79–101 [citado el 24 de febrero de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
28. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de servicios de la salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [citado el 24 de febrero de 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I Essalud - Tingo María 2014. [Tesis para optar el grado de: magister en ciencias de la salud] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2018. [citado el 24 de febrero de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
30. Bernal I. Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. *RIDE Rev Iberoam Para Investig Desarro Educ* [Internet]. 2021;12(23). [citado el 24 de febrero de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.23913/ride.v12i23.986>
31. Cuello R, Fructus R, Aquilar JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado* [Internet]. 2020

- [citado el 24 de febrero de 2024];7(1):54–60. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
32. Palenzuela P, Delgado N, Rodríguez JA. Exploring the relationship between contextual performance and burnout in healthcare professionals. *Rev Psicol Trab Las Organ* [Internet]. 2019 [citado el 24 de febrero de 2024];35(2):115–21. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622019000200008&script=sci_arttext
33. Mesquita E, Lopes M de O, Carvalho A, Teixeira F, Barbosa I. Teorías de enfermería: importancia de la correcta aplicación de los conceptos. *Enferm Glob* [Internet]. 2009 [citado el 24 de febrero de 2024];(17):0–0. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412009000300017
34. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera Genís S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index Enferm* [Internet]. 2010 [citado el 24 de febrero de 2024];19(4):279–82. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
35. Pozos B, Campos A, Preciado M, Servín K, Acosta M. Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *Nure Investig* [Internet]. 2021 [citado el 24 de febrero de 2024];(115):4. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>
36. López BE, Aragón JM, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Rev Fac Med Humana* [Internet]. 2021 [citado el 24 de febrero de 2024];21(2):316–25. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext
37. Mendoza N. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019. [citado el 24 de febrero de 2024] Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14027>

38. Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-Cuarto trimestre 2020. Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado el 24 de febrero de 2024] Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1000>
39. Veramendi R. Calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de áreas críticas, del hospital maría auxiliadora. Lima, 2020. Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado el 24 de febrero de 2024] Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/890>
40. Cruz CM. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020. Universidad César Vallejo; 2020. [citado el 24 de febrero de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51560>
41. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
42. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. Rev medica Sanitas [Internet]. 2018 [citado el 24 de febrero de 2024]; 21(3):141–6. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>
43. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 5ta edición. Perú. 2018.
44. López I. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. Universidad César Vallejo; 2018. [citado el 24 de febrero de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27450>
45. Carrasco N. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 24 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70643>

46. Almiñana M. Los 4 principios básicos de Bioética. Soc Catalana Med Fam y Comunitaria. [Internet] 2010 [citado el 24 de febrero de 2024]. 1(24). Disponible en: http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variable

TÍTULO: “CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL JAT DE CHOSICA FEBRERO 2024”

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para valores
CALIDAD DE VIDA	Naturaleza Cualitativa Escala de medición Ordinal	en el ámbito laboral la calidad de vida, es la percepción del trabajador sobre las condiciones de su trabajo y la felicidad que estas le producen en relación a sus objetivos y expectativas profesionales y personales. (16).	Son las condiciones ideales en las cuales el personal de enfermería desarrolla su trabajo, lo cual será medido por un cuestionario de 35 ítems; que considera las dimensiones; apoyo directivo, motivación intrínseca y carga laboral.	Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Satisfacción ➤ Remuneración ➤ Reconocimiento ➤ Respaldo ➤ Creatividad ➤ Autonomía 	12 ítems	Alta Media Baja	(105-140) (70-104) (35-69)
				Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivación ➤ Auto compromiso ➤ Valoración. ➤ Importancia del trabajo. ➤ Apoyo. 	11 ítems		
				Carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sobrecarga ➤ Presión ➤ Estrés ➤ Consecuencias 	12 ítems		

TÍTULO: “CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL JAT DE CHOSICA FEBRERO 2024”

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para valores
DESEMPEÑO LABORAL	Naturaleza Cualitativa Escala de medición Ordinal	Es el rendimiento que el personal de enfermería refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan, demostrando su actitud y aptitud en el puesto. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo(26).	El desempeño laboral de enfermería será medido con un cuestionario de 21 ítems que considera tanto el desempeño contextual como el desempeño de tareas.	Desempeño contextual	Desempeño hacia los individuos Desempeño hacia la institución	1-14	Bueno Regular Malo	(77-105), (49-76) (21-48).
				Desempeño de tareas	Productividad	15-21		



ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de la calidad de vida laboral. Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

Mucho [4]

Bastante [3]

Algo [2]

Nada [1]

N°		1	2	3	4
Apoyo directivo					
1	Apoyo de mis compañeros				
2	Satisfacción con el sueldo				
3	Posibilidad de promoción				
4	Apoyo de mis jefes				
5	La institución trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
6	Posibilidad de ser creativo				
7	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
8	Tengo autonomía o libertad de decisión				
9	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
10	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
11	Reconocimiento de mi esfuerzo				
12	Variedad de mi trabajo				
Motivación intrínseca					
13	Motivación (ganas de esforzarme)				
14	Satisfacción con el tipo de trabajo				
15	Ganas de ser creativo				
16	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
17	Calidad de vida de mi trabajo				
18	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				

19	Estoy capacitado para hacer mi trabajo				
20	Lo que tengo que hacer queda claro				
21	Me siento orgulloso de mi trabajo				
22	Apoyo de mi familia				
23	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)				
Carga laboral					
24	Cantidad de trabajo que tengo				
25	Desconecto al acabar la jornada laboral				
26	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
27	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
28	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
29	Interrupción molestas				
30	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
31	Estrés (esfuerzo emocional)				
32	Falta de tiempo para mi vida personal				
33	Incomodidad física en el trabajo				
34	Carga de responsabilidad				
35	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				

Fuente: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y

CUESTIONARIOS SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Marca con una (x) la respuesta correcta

1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = A menudo 5 = Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Desempeño contextual					
1	Ayuda a compañeros que están ausentes.					
2	Ayuda a compañeros que tienen otras cargas de trabajo					
3	Ayuda a su jefe con su trabajo aunque no se lo haya pedido.					
4	Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros.					
5	Deja de hacer lo que está haciendo para ayudar a nuevos trabajadores					
6	Tiene un interés personal en los demás empleados.					
7	Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo					
8	Asiste al trabajo por encima de las normas					
9	Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo					
10	Se toma descansos en el trabajo no merecidos.					
11	Pasa gran parte de su tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales.					
12	Se queja de cosas insignificantes en el trabajo.					
13	Conserva y protege la propiedad de la organización.					
14	Se adhiere a las reglas para mantener el orden.					
	Desempeño de tareas					
15	Cumple adecuadamente los deberes asignados.					
16	Cumple con las responsabilidades específicas en la descripción de cargo					
17	Realiza las tareas asignadas					
18	Reúne los requisitos formales del puesto de trabajo					
19	Se involucra en actividades que influyen directamente en su evaluación de desempeño.					
20	Descuida los aspectos del trabajo que está obligado a realizar					
21	Falla al desempeñar deberes esenciales					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70643>

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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

Título del proyecto: Calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de emergencia del Hospital JAT de Chosica Febrero 2024.

Nombre de la investigadora principal:

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de emergencia del Hospital JAT de Chosica Febrero 2024.

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.

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

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

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

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

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

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora, ubicada en la Av. Canta Bello 431, San Juan de Lurigancho, correo electrónico:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
N° de DNI	
N° teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
N° de DNI	
N° teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, ___ de ___ de 20__

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

Firma del
participante

Anexo 4: Informe de similitud