



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros de
áreas críticas del hospital María Auxiliadora, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Alvizuri Gomez, Edgar Lucas (orcid.org/0000-0001-9744-2910)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposa Ana Dionicio Ponciano, a mis hijos Josué y Nicolás por ser parte mi núcleo familiar, ellos son: Únicos, especiales, diferentes. Mi motor y motivo para el logro de mis objetivos

Agradecimiento

A Jesús de Nazaret por su inmensa misericordia de mantenerme con salud y vida; mis hermanos Tomás, Efraín, Toribio y Luzmila, quienes inculcaron la dosis de aliento en el caminar; a los docentes de la Universidad Cesar vallejo, en especial la Dra. Miluska Vega Guevara quién muy prolijamente contribuyó con sus aportes académicos y finalmente a la Dra. Betty Quintana Tenorio por su acompañamiento en el desarrollo del trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral	18
Tabla 2. Operacionalización de la variable Desempeño laboral	19
Tabla 3. Validación de los instrumentos	23
Tabla 4. Confiabilidad de los instrumentos	23
Tabla 5. Calidad de vida laboral, según sus dimensiones	25
Tabla 6. Desempeño laboral, según sus dimensiones	26
Tabla 7. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de calidad de vida laboral en el desempeño laboral	27
Tabla 8. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de calidad de vida laboral que influye en la dimensión la capacidad cognitiva del desempeño laboral	28
Tabla 9. Determinación del ajuste de la calidad de vida laboral que influye en la dimensión capacidad afectiva del desempeño laboral	28
Tabla 10. Determinación del ajuste de la calidad de vida laboral que influye en la dimensión capacidad psicomotora del desempeño laboral	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Fórmula de relación de variables	17

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas, hospital María Auxiliadora, 2022. En la metodología tuvo enfoque cuantitativo, básico, descriptivo, correlacional-causal, la población estuvo integrada por 184 enfermeros y la muestra por 125 que trabajan en las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, muestreo probabilístico aleatorio simple, la recolección de los datos se hizo con el cuestionario para medir la calidad de vida laboral y lista de cotejo para medir el desempeño laboral. En los resultados en la primera variable el nivel fue regular, 75,2% y en la segunda variable, nivel medio con 73,6%. Se concluye que la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral según la prueba de regresión logística ordinal que indican la influencia de la primera variable en la segunda.

Palabras clave: *Calidad de vida laboral, capacidad cognitiva, capacidad afectiva, desempeño laboral.*

Abstract

The general objective of the study was to determine the influence of quality of work life performance in nurses in critical areas, María Auxiliadora Hospital, 2022. In the methodology, it had a quantitative focus, basic, descriptive, correlational-causal approach, the population was integrated by 184 nurses and the sample by 125, who work in the critical areas of Maria Auxiliadora Hospital, simple random probabilistic sampling, data collection was done with the questionnaire to measure the quality of work life and a checklist to measure job performance. In the results in the first variable the level was regular, 75,2% and in the second variable medium level with 73,6%. It concluded that the quality of work life influences job performance according to the ordinal logistic regression test that indicates the influence of the first variable on the second.

Keywords: *Quality of work life, cognitive capacity, affective capacity, psychomotor capacity, job performance.*

I. INTRODUCCIÓN

A través de los años la calidad de vida laboral en los enfermeros se ve influenciada en su salud tanto en el aspecto físico y psíquico, lo que reduce el desempeño laboral, que afecta la salud mental (González et al. 2019), un trabajador de la salud debe contar con las condiciones básicas para cumplir con sus actividades y/o funciones de acuerdo a su grado de responsabilidad, la salud mental y condiciones físicas deben estar en condiciones óptimas, es responsabilidad de las instituciones prestadoras de la salud garantizar las condiciones básicas como se señala en la ley de seguridad en el trabajo.

Muchas las actividades que realizan en el ámbito laboral influyen en el desempeño, las condiciones en que labora las enfermeras no son los más ideales, toda vez que la carga laboral es demasiado y muy exigente, muchos de ellos supera la capacidad física y mental, se trabaja a demandas sin respetar los estándares internacionales que por norma lo señalan, las pocas horas de sueño se restringen, la enfermera para cubrir sus necesidades básicas tienen que laborar en más de un establecimiento, mermando su calidad de vida, los horarios y turnos son de largas jornadas e inadecuados superan las 8 a 12 horas, sin contar el tiempo invertido para su desplazamiento que empeora con el crecimiento de parque automotor que crece desmesuradamente sin ninguna planificación urbanística, la alimentación, los materiales e insumos que usan en la atención, los ambientes inadecuados para manejar los residuos sólidos les ponen en un riesgo constante y están expuestos a diversas enfermedades infectocontagiosas (Hurtado, 2017).

En el contexto mundial la OMS considera que el personal enfermero no es remunerado adecuadamente, no es reconocido en la sociedad, hay inequidad en la distribución del personal en los hospitales, la mayor cantidad de ellos está en el área urbana, con muchas carencias en la zona rural. Aproximadamente hay 59,2 millones de enfermeros a nivel mundial, en 57 naciones existe déficit de 2,4 millones de enfermeros y en el tema epidemiológico debe haber cambios en la salud de los pobladores, el personal debe estar capacitado para hacer ante esta situación. (Organización mundial de la Salud, 2020).

En cuanto se refiere a la carga laboral los hallazgos encontrados señalan que existe una carga laboral muy alta, en Brasil, seguido de Costa Rica, finalmente el

Perú notifica como una característica preocupante la sobrecarga laboral, que influye negativamente en la calidad de vida de los enfermeros, un hecho particular en el Perú, en un estudio de investigación, los enfermeros perciben una sobrecarga emocional alcanza el 70%, lo que produce desgaste en el aspecto físico y emocional que incide en el desempeño laboral (Organización Mundial de la Salud, y Organización Panamericana de la Salud, 2019)

En el Perú, el desempeño laboral de los enfermeros es muy demandante, la ratio enfermero paciente es de 10 pacientes por cada enfermero, existe un conjunto de factores que afectan el desempeño laboral de los enfermeros, la falta de actualización o capacitación, una comunicación deficiente entre jefes y salarios muy bajos. Los recursos humanos en las organizaciones públicas están inadecuadamente gestionados, se toman decisiones inoportunas, no se respetan los perfiles formativos, es por ello que muchas de las enfermeras están descontentas y su desempeño laboral no es el más adecuado (Campos, 2018).

El desempeño laboral está dado de acuerdo a los conocimientos y el lugar donde realizan sus funciones. En cuanto a los conocimientos no todos están capacitados para realizar sus diferentes funciones, ya que deben estar al día en los conocimientos teóricos y prácticos, pero se ve hoy en día que esta influenciado por la cantidad de gente que deben atender diariamente, el sistema de salud, la cantidad de personal enfermero, que no ayudan a dar una atención de calidad y en cuanto al lugar no existe el ambiente laboral adecuado para trabajar de forma conveniente de acuerdo a las necesidades de los pacientes (Díaz et al., 2018). Todo este ambiente desmotiva al personal enfermero, no permite la autonomía en su labor, no existe una buena interrelación con los pacientes y compañeros de trabajo y finalmente no son reconocidos por sus jefes en la labor que desempeñan.

Los enfermeros notifican una sobrecarga laboral en su ejercicio profesional, que se evidencio más aún, en época de pandemia mostró una crisis sanitaria por el número de personas que trabajaban, las mismas que no se abastecían por la gran demanda y cantidad de pacientes que se atienden a diario y finalmente muchos de los enfermeros fueron contagiados y algunos inclusive fallecieron. (Aguilar y Alpaca, 2021).

El Hospital María Auxiliadora lugar de la investigación, no es ajeno a lo que pasa en otros hospitales del mundo y hospitales nacionales, se puede evidenciar que la calidad de vida de los enfermeros está siempre en riesgo, trabajan en condiciones adversas, la demanda de los servicios por parte de los usuarios superan con creces la oferta de servicios, al parecer existe déficit de recursos financieros y logísticos, la enfermera usualmente se queja que no reciben apoyo de parte de los gestores, día a día están expuestos a fluidos corporales con objetos punzo-cortantes y están expuestos al contagio permanente de enfermedades, existen pocas medidas de bioseguridad, usan lo que encuentran a la mano para lograr un desempeño laboral de sus funciones y sobre todo en las áreas críticas, en las que tienen que estabilizar a los pacientes, no hay las condiciones para dar un cuidado especial. Del mismo modo el personal no descansa las horas suficientes lo que genera deterioro de su calidad de vida, cansancio físico, estrés laboral, entre otros. (Gonzales y Sandoval 2019)

En función a lo detallado anteriormente se formula el problema general: ¿Cuál es la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas, hospital María Auxiliadora, 2022? Así mismo los problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de la calidad de la vida laboral en la dimensión capacidad cognitiva de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022? ¿Cuál es la influencia de la calidad de la vida laboral en la dimensión capacidad afectiva laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022? ¿Cuál es la influencia de la calidad de la vida laboral en la dimensión capacidad psicomotora en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022?

La investigación presenta relevancia teórica dará aportes teóricos en cuanto a las variables de estudio para ampliar ciertos conocimientos de tipo científicos. Las teorías permitirán analizar, discutir, averiguar cómo se da en el campo para poder mejorar, ya que el desempeño de los enfermeros es importante, para que no afecte su calidad de vida, con ello se beneficiarán los profesionales y los futuros investigadores, ya que obtendrán conocimientos de la calidad de vida laboral y desempeño laboral. La relevancia práctica de la investigación se tuvo en cuenta la aplicación de la teoría que se lleva a la práctica para que en la actividad beneficie

al enfermero para que no afecte su calidad de vida, para que pueda desempeñar sus funciones de manera productiva usando estrategias que ayuden a no mermar su salud y también a los pacientes ya que cuando el personal de enfermería mejores su calidad de vida, ellos se sentirán beneficiados. Finalmente, la relevancia metodológica permite otorgar una respuesta a un tipo de metodología científica, la que aporta instrumentos que están previamente validados y con la respectiva confiabilidad para ser aplicados en otras investigaciones. Los instrumentos pueden ser empleados por nuevos investigadores para realizar estudios más amplios a lo planteado en el presente trabajo

Como objetivo general se planteó: Determinar la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas, hospital María Auxiliadora, 2022. Los objetivos específicos: Determinar la influencia de la calidad de la vida laboral en la dimensión capacidad cognitiva del desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022. Determinar la influencia de la calidad de la vida laboral en la dimensión capacidad afectiva del desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022. Determinar la influencia de la calidad de la vida laboral en la dimensión capacidad psicomotora del desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022

Como hipótesis general para la investigación se consideró: Existe influencia significativa de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas, hospital María Auxiliadora, 2022. En las hipótesis específicas: Existe influencia significativa de la calidad de la vida laboral en la dimensión capacidad cognitiva en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022. Existe influencia significativa de la calidad de la vida laboral en la dimensión capacidad afectiva en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022. Existe influencia significativa de la calidad de la vida laboral en la dimensión capacidad psicomotora en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En los estudios previos internacionales se cuenta con: Caicedo (2019) quien realizó el artículo en Colombia, cuyo propósito fue determinar el nivel de calidad de vida laboral de los empleados de salud en naciones latinoamericanas, empleó un enfoque cuantitativo, participaron en el estudio 1024 individuos, para obtener la contrastación de la hipótesis, se tuvo en cuenta la prueba de Chi cuadrado. En los resultados en la calidad de vida laboral tuvo nivel bajo en 35,3%, en el bienestar individual el nivel fue bajo en 56%, en la dimensión organización 43,5%, en las condiciones y el ambiente el nivel fue medio en 37%. Se concluye que la calidad laboral no tiene resultados aparentes entre los países de estudio.

De la misma manera Mendoza (2019) en su estudio en el Ecuador, tuvo como propósito determinar la asociación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral, estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, los participantes fueron 636 como población y con una muestra de 240, con muestreo probabilístico aleatorio, los datos fueron recogidos con el cuestionario, en el estrés laboral el nivel fue alto en 64% y en la calidad de vida laboral nivel alto del 57%. En la conclusión se tuvo que existe una asociación entre las variables cuyo resultado fue 0, 675 según Rho de Spearman, que indica una correlación moderada.

Del mismo modo Lumbreras et al (2020) en el artículo desarrollado en México planteó como propósito evaluar la influencia que hay entre la calidad de vida laboral en el desempeño en los trabajadores de los nosocomios públicos, de acuerdo a ello la investigación fue de corte transversal, la misma que trabajó con 866 enfermeros, con la aplicación del cuestionario. En los resultados se encontró que la calidad de vida laboral fue de nivel regular con 46,7% y el desempeño laboral también fue de nivel regular con 38,4%. Se llegó a la conclusión de que existe influencia del 43,8% de la calidad laboral en el desempeño.

Por su parte López et al (2021) en su artículo en México, tuvo como propósito conocer la calidad de vida laboral como predictor del desempeño laboral, para ello trabajó con una modalidad cuantitativa, de corte transversal, predictivo, el estudio fue con 445 personas como población y con 169 como muestra, usaron el cuestionario. Entre los resultados la calidad de vida laboral estuvo en el nivel medio de 38,5% y el desempeño laboral en 45%, también en el nivel medio. Se concluye

que la calidad de vida es predictora del desempeño laboral en R_2 0,649 con la prueba de regresión.

De modo similar, Ojeda et al (2021) en su artículo planteó el propósito analizar la calidad de vida laboral de nosocomios del sur este de México, trabajó con metodología cuantitativa, descriptivo, correlacional, transversal, se empleó en el estudio el cuestionario, la muestra estuvo conformada por personal de enfermería en un total de 50 sujetos, se obtuvo en la calidad de vida laboral nivel medio del 56%. Se concluye que la calidad de vida laboral tiene resultados positivos con la satisfacción que se encontró en nivel alto.

En los estudios nacionales se tiene a Hurtado (2017) que en su investigación tuvo como fin determinar la asociación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, con modalidad cuantitativa, diseño no experimental, descriptivo, correlacional, se usó el cuestionario, se contó con una muestra 90 enfermeros que trabajan en el nosocomio Sergio Bernales. En los resultados en la calidad de vida laboral, el nivel fue regular en 83,3%, en las dimensiones: bienestar individual el nivel fue regular en 80%, en las condiciones y medio ambiente, nivel regular en 71,1%, en la organización, fue regular en 80% y en el bienestar logrado a través del trabajo, fue regular en 56,7%, en el desempeño el nivel fue regular en 71,1%. Se llegó a la conclusión de que existe asociación entre las variables con el resultado de 0,702 con la aplicación de Rho de Spearman que muestra una correlación alta.

Así mismo López (2018) hizo el trabajo cuyo propósito fue determinar la asociación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, con paradigma cuantitativo, básico, correlacional, diseño no experimental, los participantes del estudio fueron 50 enfermeros, en la recolección de la información se utilizó el cuestionario. Los resultados en la calidad de la vida laboral estuvieron en el nivel medio con 84%, en sus dimensiones apoyo directo en 76% nivel medio, carga de trabajo, 70% nivel medio, motivación intrínseca, nivel alto 64% y en la segunda variable desempeño laboral el nivel fue alto en 50%, En conclusión, se tuvo que hay relación directa entre las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral que equivale a 0,732 según la correlación de Rho de Spearman.

Por otro lado, Hoyos y Moreno (2019) llevaron a cabo el trabajo cuyo fin fue determinar la asociación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de empleados de salud, modalidad cuantitativa, correlacional de corte transversal, consideró en el estudio 150 personas, se aplicó el cuestionario en ambas variables. Se llegó a los siguientes resultados: en el desempeño laboral el nivel fue muy bueno en 76% y hay satisfacción, en las dimensiones del desempeño laboral en la capacidad cognitiva nivel es medio en 32%, en la capacidad afectiva el nivel medio en 43,5% y en la capacidad psicomotora nivel medio en 34,5%. Se concluye que existe correlación entre las variables de 0,380, que muestra que la correlación baja.

Algo semejante ocurre a Aguilar y Alpaca (2021) cuyo propósito fue determinar la relación que hay entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral, teniendo en cuenta la modalidad cuantitativa, tipo descriptiva, correlacional contando con diseño no experimental, para el estudio se escogió 104 enfermeros que fueron la población de los cuales se trabajó con 83, tuvo muestreo probabilístico aleatorio, se recolectó los datos con el cuestionario y se llegó a los resultados siguientes: en la calidad de vida fue 55,4% con un nivel medio, en el desempeño laboral fue 61,4% nivel deficiente, en sus dimensiones en la capacidad cognitiva fue 59%, nivel deficiente, capacidad afectiva 49,4% deficiente y en la calidad psicomotora 41,7% moderado. Se llegó a la conclusión que hay relación entre las variables de 0,774 encontradas con Rho de Spearman, la correlación estuvo en un nivel positivo y alto.

Para terminar los estudios previos se consideró a Travezaño (2021) trabajó la investigación cuyo fin fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en un centro de salud, tipo básica, con paradigma cuantitativo, correlacional, transversal, diseño no experimental, la muestra fue de tipo censal, participaron 35 enfermeros y tuvo los resultados, tanto en la calidad y desempeño laboral el nivel fue medio en 46% y 52% respectivamente, en las dimensiones del desempeño laboral capacidad cognitiva nivel medio del 48%, en la capacidad afectiva nivel medio del 34% y en la capacidad psicomotora nivel medio del 53%. Se concluye que hay relación en las variables que equivale a 0,589 que indica que la correlación es moderada y positiva.

Antes de desarrollar las bases teóricas de la primera variable calidad de vida laboral. Es necesario hacer referencia a la calidad de vida, para ello es necesario considerar lo expresado por la Organización Mundial de la Salud, quien menciona que ésta comprende la apreciación que tiene un individuo sobre su posición en el contexto cotidiano, considerando la cultura y sistema de valores en los que están inmerso orientados con sus objetivos individuales, expectativas, estándares sociales, buscando siempre el equilibrio en el ámbito físico, social, psicológico y espiritual (Organización Mundial de la Salud, 2017). Las expectativas personales como una señal de lograr satisfacer sus necesidades se expresan como una percepción subjetiva, de trabajar intensamente y adquirir algunos requerimientos tangibles e intangibles, trabajan en dos o tres lugares con dicho fin a fin de ahorrar y lograr sus metas personales.

Para Rubiano y Forero (2016) es el hecho de percibir entre lo que demanda el empleo y los recursos que se disponen, con un ambiente saludable. Es decir, existen aspectos objetivos y subjetivos. El ambiente laboral es importante, ya que este va a permitir que la persona se desempeñe adecuadamente, existe un desbalance entre lo real y el ideal, las instituciones públicas, son los primeros en incumplir las normas laborales, existe poca oferta de trabajo y mayor demanda de trabajo, por lo general, siempre existe déficit de enfermeros en los establecimientos de salud.

El término calidad de vida laboral tuvo su origen en Estados Unidos entre 1960 y 1970, años en los que se dieron ciertas conferencias tanto en la Ford como en la General Motors para evitar las protestas y huelgas de los empleados, se dio la denominada "alineación de los empleados" en la que se tuvieron en cuenta las decisiones, la libertad para expresar las opiniones, la reestructuración en el trabajo, así como el objetivo de aumentar y promover la formación, rasgos que sirvan de contribución del empleado en su ámbito laboral (Granados, 2017). Sin embargo, en la práctica real, los sindicatos tienen poca vigencia en los establecimientos de salud, muchos de ellos están fragmentados y no logran ser representativos.

La calidad de vida laboral, se ve influenciada por diversos factores dentro de los que destacan la dirección y gestión dentro de la organización, las condiciones dentro del entorno laboral, compensaciones e incentivos, afinidad e interés por las

actividades desempeñadas, así como por los logros consecuentes además del desarrollo individual y colectivo (Castro, et al. 2018). Otro de los factores que afecta el trabajo enfermero, es la contratación de profesionales con poca calificación académica, durante la pandemia del COVID 19 se evidenció, en otros casos la indigencia de quienes ostentan el cargo de contratar a personas de su entorno, muchas veces recomendación.

En la actualidad las organizaciones deben garantizar un conjunto de requisitos no negociables que le permitan al trabajador alcanzar metas a corto, mediano y largo plazo, en este orden de ideas, se concibe que la calidad de vida laboral es un concepto multifacético y a su vez multidimensional, que día a día cobra relevancia dentro del entorno laboral, debido a la confluencia de diversas disciplinas, dejando en evidencia que debe existir un factor motivacional que propicie el equilibrio a nivel personal, social y laboral, pero que retribuya equilibradamente la parte económica (Cruz,2018). Aunque parezca muy paradójico el interés de las personas que están en el equipo de gestión exigen mayor producción y rendimiento en los trabajadores, ello ocurre también con los enfermeros, mientras los enfermeros reclaman a medida que no les alcanza el tiempo y están recargados de mucho trabajo.

Otro punto importante es el denominado espacio vital, donde se categorizan las aspiraciones y expectativas que parten de referencias vividas y se complementan con las necesidades propias del individuo, aquí entran con un rol importante los valores individuales para alcanzar el bienestar, muchos trabajadores renuncian a su comodidad con fin de trabajar por el prójimo, inclusive los antropólogos señalan que el grado de compromiso vocacional de los enfermeros es muy alto, algunos colocan en primera prioridad su trabajo ante la familia(Coronel, 2019).

Desde tiempos inmemoriales se ha hablado sobre la calidad de vida, convirtiéndose en una aspiración humana transformándose con el paso del tiempo en una prolongación a un estado de felicidad (Lumbreras, et al, 2020). Sin embargo, con el devenir de los años, se podría afirmar que la calidad de vida laboral, puede variar considerablemente dependiendo de diversos factores dentro de los que destacan la cultura, las expectativas del trabajador, entre otros. (Yupanqui, 2019).

Otra consideración importante plantea que la calidad de vida laboral influye de forma significativa en el funcionamiento del individuo, planteando que está arraigado a una concepción bidimensional, por un lado, el aspecto social que delimita al organismo debido a factores físicos tangibles, estilo de vida y ámbito sociocultural y un aspecto psicosocial donde predomina la percepción individual y la autoevaluación constante (Herdoiza, 2020)

En las áreas de la calidad de vida laboral partiendo de la mejora continua y de la plenitud en el contexto cotidiano, encontramos a Platan (2021) el factor intelectual deja en evidencia la justicia, la equidad y la satisfacción, el emocional que expresa sentimientos de acuerdo a diversas situaciones, el aspecto físico que se vincula directamente con el organismo fisiológico, psicológico y social, en contexto familiar, que viene dado por la satisfacción que brinda dentro del núcleo familiar, además del factor social, económico y crecimiento laboral.

En este orden de ideas tenemos los concerniente a la teoría de existencia relación y crecimiento la cual considera que el individuo posee tres tipos básicos de requerimientos, primeramente, la existencia, seguido de las necesidades de relación y por último, la necesidad de crecer desde el ámbito profesional, esta última se vincula estrechamente con el autoestima (Rojas, 2021).

Los beneficios de la calidad de vida laboral es una elevada motivación, una menor tasa de ausentismo laboral, se reduce significativamente el tiempo de ocio, se minimizan las quejas, se da una mayor eficiencia y por ende una mayor satisfacción en el empleo. (Morilla, et al. 2019).

Existen puntos que permiten caracterizar a la calidad de vida laboral, coincidiendo ampliamente con las dimensiones y pretensiones del trabajador, resaltando el pago justo de acuerdo a la labor realizada, optimización en las condiciones laborales, amplia seguridad dentro y fuera del entorno, prevalencia de valores, aprendizaje continuo, trabajo en equipo y retroalimentación constante (Loli, et, al. 2018).

En los factores de la calidad de vida laboral para Castro et al (2018) destacan los factores individuales que involucran el equilibrio familia-trabajo, la satisfacción, el desenvolvimiento laboral, el bienestar y la motivación, los factores medioambientales, donde se encuentran las condiciones medioambientales dentro

de la organización, la seguridad, así mismo la estructura organizativa que se relaciona con la labor desempeñada, la remuneración, la libertad y estabilidad dentro de la organización.

La teoría del cuidado humanizado, se sustenta en el equilibrio armonioso, entre las dimensiones del hombre: Física, psicológica y espiritualmente, considera el aspecto humanístico y la sensibilidad en el cuidado y el autocuidado de relación con su entorno. Las enfermeras reconocen la sensibilidad hacia ellas mismas se vuelven más auténticas, honestas y no solamente se preocupan por la calidad de vida de sus pacientes sino de ellas mismas a la hora de realizar su trabajo (Urta et al., 2011).

Por lo tanto, Hurtado (2017) considera que es importante que el personal enfermero empiece por su bienestar individual, para luego abocarse al aspecto de las condiciones y el ambiente en el que trabaja, teniendo en cuenta una organización constante, para sentirse logrado en el ambiente laboral.

En la investigación se considera para sustentar a la variable calidad de vida laboral, la propuesta de Easton y Van Laar (2012), quienes definen a la calidad de vida laboral, como el nivel óptimo de bienestar del colaborador, que puede ser expresado de lo simple a lo complejo, los mismos se comportan como indicadores que orienta las tendencias de aceptación o reprobación de las condiciones laborales reales, políticas, normativas, expectativas personales, sentimientos de adherencia y factores que pueden afectar el funcionamiento de la organización

En las dimensiones de la calidad de vida laboral, según Easton y Van Laar, 2012, se tiene en cuenta:

Dimensión Equilibrio Familia y trabajo, se refiere a aspectos íntimos y personales que conjuga la familia y el trabajo: Señalamiento del cumplimiento de los horarios, soporte de la familia, conocimiento de la naturaleza del trabajo, clima laboral, expectativas personales, trato recibido, entorno laboral.

Dimensión Seguridad en el trabajo, se refiere a las condiciones laborales que ofrece el centro laboral en el cumplimiento de las normas de seguridad del trabajador e inclusive el usuario, minimizando los riesgos o accidentes laborales, dotación de equipos de bioseguridad, llámese guantes, mascarillas, equipos de

protección personal en general, ambientes o infraestructura físicas con adecuada iluminación, ventilación, acceso, escritorios y sillas ergonómicas, seguridad social, estabilidad laboral, acceso a ser atendido con prioridad.

Dimensión Motivación para trabajar, parte de establecer las condiciones laborales claras, para ello es indispensable la comunicación asertiva, respeto a la dignidad del hombre, respetar la libertad y autonomía del colaborador, también es básico comprender los estipendios, reconocimientos y promoción en el trabajo, buscar la identificación y el compromiso con los objetivos estratégicos de la organización.

Dimensión Apoyo Instrumental o material, se refiere a las condiciones que puede ofrecer la organización para cumplir con el cometido del trabajador en las mejores condiciones entre ellos se estima: El soporte nutricional, el ambiente físico para su alimentación, descanso, vestidor, servicio médico adicional, apoyo de la oficina de bienestar del personal, transporte del personal, horarios de trabajo flexibles.

Se inicia la presentación de las bases teóricas de la variable desempeño laboral considerando la propuesta de Quintana (2000), quien considera el desempeño laboral como las capacidades propias de un individuo dentro de una organización, ejecutando actividades de forma voluntaria, respetando normas y exigencias del mismo. Cada persona al tener sus habilidades se va a desempeñar de forma diferente y lleva a cabo sus tareas tratando de cumplir con lo establecido en la institución.

Del mismo modo Aguilar y Alpaca (2021) consideran que el desempeño laboral es dar los elementos primordiales en la institución en un estricto vínculo de la persona con los demás, teniendo en cuenta la naturaleza y las normas sociales.

Por tal motivo el desempeño laboral, se convierte en la esencia para el fortalecimiento de una organización, considerándose como un puente de superación y crecimiento no solo para esta, sino también para el trabajador (Zuta et al., 2018).

En cuanto a las características propias del desempeño laboral en los profesionales de enfermería obligan a establecer una relación coherente entre la

variable antes mencionada y el contexto social, para poder dar respuesta satisfactoria a las eventualidades que puedan presentarse (Maristany, J. 2000)

El desempeño laboral, viene a desarrollar competencias individuales, desarrollar la autoexigencia a partir del conjunto de conocimientos obtenidos, potenciando saberes previos, actitudes, principios y valores en pro del desarrollo sociolaboral y la sana convivencia (Ledesma, et al. 2018)

De acuerdo a tal planteamiento, los profesionales de la salud deben conducir a una renovación constante para adaptarse a las nuevas formas de vivir en una sociedad tan demandante, sin perder su esencia de servicio (UNESCO, 2018). Sobre esta base, los profesionales de la salud en la actualidad deben ser capaces de resolver de forma eficiente contingencias propias del desempeño laboral de forma ética y responsable.

El desempeño laboral del personal de enfermería, está relacionado con la función principal la promoción de la salud, por medio de acciones transpersonales que promuevan el entendimiento del paciente con relación a una determinada patología (Quintana y Tarqui, 2020).

Por ende, se convierte en una pieza clave dentro de equipos multidisciplinarios de salud, por lo que la Travezaño (2020) manifiesta que: el profesional del área de enfermería debe manejar un gran cúmulo de conocimientos que le permitan el mejor desenvolvimiento laboral dentro del servicio de salud, volviéndose más competente a la hora de ejecutar las obligaciones inherentes a su puesto de trabajo.

El desenvolvimiento laboral del personal de enfermería se enfoca principalmente en el cuidado de pacientes de forma eficiente, es decir, brindar asistencia al enfermo, buscando siempre su progreso (Campos et al.,2020). Siendo altamente demandante y requiriendo una actuación inmediata ante cualquier situación hostil, para ello es necesaria una formación permanente de primera línea que logre un efecto favorable en cualquier escenario, prestando así un servicio eficiente (Zuta et al., 2018). Así mismo se requiere un conjunto de principios básicos para lograr el desempeño laboral óptimo en los profesionales de enfermería.

Así lo explica una investigación que sostiene que dentro de los principios deben predominar la facilidad para organizar, retener y aplicar conocimientos adquiridos, integración de habilidades para la práctica en el área, interrelación con equipo de trabajo, apoyo a familiares del paciente, en síntesis, saber hacer y saber ser un profesional (Pereyra y Benavente, 2021)

Gracias a esta percepción, el desempeño laboral, se vincula estrechamente a la eficacia del personal que posee un centro de salud, amparándose en la satisfacción de los pacientes y en el don de servicio de su personal (Muñoz y Robles, 2019)

Para sustentar teóricamente a la variable desempeño laboral se ha considera a Chiavenato (2009), quien define el desempeño del hombre como un acto individual, expresada en la eficacia, eficiencia del trabajador y su potencial para desarrollar su función específica y colectiva dentro de una organización, proyectándose a encontrar resultados que son el producto final de la tarea asignada en una jornada laboral, por lo general tangible en el tiempo y espacio.

Sin embargo, resulta necesario observar el comportamiento individual del personal de enfermería, así como sus particularidades, cultura, personalidad, manejo de emociones, valores, necesidades y expectativas dentro de su contexto laboral (Gómez, et al. 2017). Por lo que es importante tener conocimiento del desempeño de los trabajadores, ya que constituye el medio por el se cumplen los requisitos del trabajo asignado y la efectividad de los mismo dentro de una organización.

La teoría que sustenta el estudio es la teoría del confort en la que relaciona la calidad de vida con el desempeño laboral, habla de las condiciones inherentes para cumplir sus funciones asignadas por su naturaleza formativa, como el eje para realizar intervenciones en el trabajo enfermero (Kolcaba, 2021). En efecto todo esfuerzo invertido para realizar un trabajo requiere de condiciones básicas intrínsecas y extrínsecas, la recompensa debe ser atractivo para satisfacer las necesidades básicas, desde lo más elemental en el aspecto biológico, psicológico, social y espiritual que puede ser expresado en la calma y el alivio. La calma de acuerdo a lo que dice (Virginia Henderson. 2014) a través de los 14 requerimientos básicos que ayudan a la plenitud o el balance positiva de identificar el problema,

realizar las intervenciones de los problemas para su alivio que está asociado a satisfacer las necesidades básicas del individuo desde la alimentación, seguridad y protección hasta lograr la autorrealización (Raile y Mariner, 2015)

Para Chiavenato (2009) hablar del desempeño laboral es medir primero el potencial y competencias humanas durante la ejecución de las funciones asignadas, la capacitación constante para así garantizar el crecimiento profesional y la adquisición de herramientas para el desempeño de sus funciones y por último el final del producto o tarea asignada, el trabajador invierte un tiempo y capital económico para formar sus competencias, el entrenamiento es vital siempre en cuando se asocie a ser disciplinado como esencia de cambio.

Las dimensiones del desempeño laboral están consideradas por competencias, desde la década de ochenta del siglo pasado se establece las competencias formativas para cumplir una función, las universidades en la actualidad dejaron formar por contenidos y orientan a sus usuarios competencias formativas cognitivas, procedimentales o desarrollo de habilidades y el más poderoso la actitudinal en lograr tomar decisiones asertivas en la conducta personal y profesional, la integridad de hombre al servicio de la sociedad según López, en el 2015, entre ello se señala:

Dimensión Capacidad cognitiva, se refiere a todo acto consciente del saber, conocer, las diferentes formas de codificar el conocimiento científico, especialización formativa a través de capacitaciones, actualizaciones, la actitud para aprender, como base del conocimiento del trabajador, como sustento teórico o base científica, acorde al desarrollo de la ciencia y tecnología para su utilización, muchos investigadores consideran como el poder del saber. Cada procedimiento o emprendimiento tiene que tener un fundamento científico que explique lo correcto.

Dimensión Capacidad Afectiva, está relacionada con la dimensión emocional o psicológica del buen ser, sin lugar a duda es la competencia más importante, que permite reconocer la capacidad actitudinal del trabajador para con su trabajo y los usuarios, que implica reconocer la voluntad, el respeto, conocimiento de la importancia del trabajo y su cumplimiento en toda su extensión, del buen trato, respeto a las normativas vigentes la responsabilidad de la una buena ciudadanía, el hombre tiene que tener la fortaleza psicológica que permita nutrir su propio

temperamento, conducta y personalidad. La autonomía en logros hechos importantes será de entera responsabilidad del mismo.

Capacidad Psicomotora, la dimensión señala la capacidad del hombre que respecta al buen hacer, capacidad de realizar con la mejor prolijidad y experticia. Garantizar un trabajo oportuno, continuo, seguro y humano como ingredientes básicos de ser tolerante la habilidad del hacer. La habilidad de saber comunicar es una habilidad social, el poder integrarse y trabajar en equipo, valorar la capacidad de cada trabajador es lo ideal, saber aceptar el compañero de trabajo con sus defectos y virtudes, ayudar a desarrollar o crear mejores procedimientos es único, cada persona vive con sus propios desafíos y retos. Crear su propia marca o diseño es de responsabilidad personal.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, su origen se genera en el marco teórico, como tal tiene el propósito ampliar el conocimiento científico. Además, es de alcance correlacional causal, porque se determinó la influencia de la primera variable calidad de vida sobre la segunda variable desempeño laboral (Carrasco, 2016)

El diseño responde a una investigación no experimental porque no hubo en las variables, ningún experimento o manipulación con ellas. Además, fue transversal ya que los datos se tomaron en un período de tiempo con las variables de estudio.

Figura 1
Fórmula de relación de variables

Esquema del diseño de investigación



Donde:

VI= Calidad de vida laboral

VD= Desempeño laboral

R= Relación

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual Calidad de vida laboral

Es el bienestar explícito o el hecho de sentirse bien en su desarrollo laboral, con equilibrio familiar, seguridad, motivación y el número de servicios profesionales prestados, para la satisfacción de sus necesidades básicas con los recursos existentes (Easton y Van Laar, 2012).

Definición Operacional

Para la explicación de la variable calidad de vida laboral, se tuvo en cuenta las dimensiones: Dimensión Equilibrio familia que tuvo como indicadores, el soporte familiar, trabajo en equipo, compromiso organizacional, clima laboral y trato digno.

En la dimensión seguridad en el trabajo, entre los indicadores insumos biomédicos, condiciones físicas, condiciones ambientales, bioseguridad, control

médico periódico y estabilidad laboral. En la dimensión motivación los indicadores fueron: comunicación efectiva, libertad de expresión, previos e incentivos, pertenencia institucional y en la dimensión apoyo instrumental, soporte nutricional, horarios de descanso, bienestar del personal y seguro médico (Hurtado, 2017).

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral

Dimensiones	Indicadores	Item	Escala	Valores o Rangos
Equilibrio familia-trabajo	Soporte familiar	1,2,3,4,5,6,7,8,9, y 10		
	-Trabajo en equipo -Compromiso organizacional -Clima laboral -Trato digno			
Seguridad en el trabajo	-Insumos biomédicos	11,12,13,14,15,16,17, 18.19,20,21,22 y 23	Siempre (5)	Buena (125-170)
	-Condiciones físicas		Casi siempre (4)	regular (80-124)
	-Condiciones ambientales		A veces (3)	Mala (34-79)
	-Bioseguridad		Casi nunca (2)	
Motivación para trabajar	-Control médico periódico	23,24,25,26,27,28,29 y 30	Nunca (1)	
	-Estabilidad laboral			
	-Comunicación efectiva			
	-Libertad de expresión			
Apoyo instrumental o material	-Previos e incentivos	31, 32,33 y 34		
	-Pertenencia institucional			
	- Soporte nutricional			
	-Horarios de descanso			
	-Bienestar del personal			
	-Seguro médico			

Definición Conceptual Desempeño laboral

Es la habilidad innata e individual que tienen las personas para el desarrollo de tareas, es decir usar la eficacia y la eficiencia dentro de la institución, se pone mayor énfasis en la organización que tengan los trabajadores con deseos de

superarse, es decir el desempeño está relacionado con desarrollo de destrezas, aptitudes, actitudes, conocimientos y el comportamiento de los trabajadores (Chiavenato, 2009).

Definición Operacional

Para medir la variable desempeño laboral se tuvo las dimensiones: en la dimensión capacidad cognitiva cuyos indicadores fueron: conocimientos actualizados, actitud proactiva, planificación, comunicación asertiva y fluida, educación continua, demostración de competencia. En la dimensión capacidad afectiva tuvo como indicadores expresión verbal efectiva, respeto al prójimo, responsabilidad social, escucha activa, cuidado humano buen trato y en la dimensión capacidad psicomotora los indicadores fueron: Respuesta asertiva, tolerancia, manejo de emociones, oportuno en sus intervenciones, seguro en su quehacer (López, 2015).

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Item	Escala	Valores o Rangos
Capacidad cognitiva	-Conocimientos actualizados	1, 2,3,4,5,6		
	-Actitud proactiva	7,9,9,10,11,		
	-Planificación, organización del trabajo de kardex	Y 12		
	-Comunicación asertiva y fluida			
	-Educación continua			
	-Demuestra competencia.		Si (1)	Alto (57-68)
Capacidad afectiva	-Expresión verbal afectiva			Medio (46-56)
	-Respeto al prójimo	13,14,15,16	No (0)	Bajo (34-45)
	Responsabilidad social	17,18, 19,20		
	-Escucha activa	21,22,23,24		
	-Cuidado humano			
	-Buen trato			
Capacidad psicomotora	-Respuesta asertiva			
	-Tolerancia			
	-Manejo de emociones	25,		
	-Es oportuno en sus intervenciones	26,27,28, 29,30,31,32,		
	-Es seguro en su quehacer	33 y 34		

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

A la población se define como el grupo o un conglomerado de varios componentes entre los que pueden estar: individuos, objetos, proyectos que cuentan con ciertos rasgos y son parte de un lugar en común (Sánchez et al.,2018). Para la Investigación se consideró como parte del estudio, 184 enfermeros que laboran en las áreas críticas (Emergencia, Unidad de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermedios) del hospital María Auxiliadora.

Mientras la muestra es un subconjunto que ha salido del total de la población, por lo tanto, tienen los mismos rasgos de ella (Ramírez, 2018). La técnica del muestreo fue aleatorio simple donde todos los enfermeros que laboran en las diferentes áreas críticas tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos, es decir la selección fue al azar, pudo ser también por balota.

El tamaño de la muestra se estableció empleando la siguiente formula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot (p \cdot q)}{(N-1) \cdot (E)^2 + (Z)^2 \cdot (p \cdot q)}$$

Donde:

n: Muestra.	Z: Nivel de confianza (95%=1.96)
N: Población finita.	E: Error estándar (5%)
p: Tasa de acierto o éxito (50%)	q: Tasa de fracaso o error (50%)

De acuerdo a esto tenemos

N= ?	Z: 1.96
N: 184	E: 0.5
p: 0.5	q: 0.05

$$n = \frac{184 (1.96)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)}{(184-1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)}$$

n=125

El total de enfermeros para el estudio fue de 125

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con relación a la técnica son un grupo de maniobras que llevan al investigador a efectuar en los diferentes procesos de estudio. (Carrasco, 2016).

En relación a la técnica de la calidad de vida laboral se tuvo en cuenta la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario que estuvo orientado a un grupo de enfermeros. El cuestionario es el grupo de ítems que apoyan al investigador a tener la información clara de la variable. (Hernández, et al., 2018)

En efecto para recolectar los datos para la primera variable se utilizó como técnica la encuesta, como instrumento un cuestionario sobre la Calidad de vida laboral, elaborado por Hurtado (2017) adaptado por el investigador que está constituido u organizado en cuatro dimensiones con 34 ítems, distribuidos de la siguiente manera: Dimensión Equilibrio Familia – trabajo, con sus 5 indicadores y 10 ítems, Dimensión Seguridad en el trabajo con 6 indicadores y 12 ítems, Dimensión motivación trabajó con 4 indicadores, 8 ítems y la dimensión apoyo instrumental o material, con 4 indicadores, 8 ítems.

Para la segunda variable desempeño laboral se utilizó como técnica la observación, que es la forma visual de recoger la información de la muestra o unidad de estudio, el instrumento utilizado fue una lista de cotejo (Tamayo, 2017), estuvo elaborado con alternativa dicotómica.

Para recolectar la información sobre el desempeño laboral que corresponde a la segunda variable, se utilizó como técnica la observación de la muestra, como instrumento una lista de cotejo donde se consignó si cumple o no cumple con las actividades señaladas, el instrumento fue elaborado por López (2015) adaptado por el investigador, el cual estuvo constituido por 3 dimensiones, 17 indicadores y 34 ítems. Distribuidos de la siguiente manera: Dimensión Capacidad cognitiva con 6 indicadores y 12 ítems, dimensión Capacidad afectiva con 6 indicadores y 12 ítems y dimensión capacidad psicomotora con 5 indicadores y 10 ítems.

Ficha técnica: Variable 1

Nombre del instrumento	: Cuestionario de calidad de vida laboral
Autor	: Hurtado (2017)
Nº de preguntas	: 34
Administración	: Individual
Tiempo	: 35 minutos
Sujetos de aplicación	: 125 enfermeros
Escala	: Likert
Rangos	: Buena (125-170), regular (80-124), Mala (34-79)

Ficha técnica: Variable 2

Denominación del instrumento	: Lista de cotejo del desempeño laboral
Autor	: López (2015)
Nº de ítems	: 34
Administración	: Individual
Duración	: 35 min
Unidad de estudio	: 125 enfermeros
Escala	: dicotómica: Si (1), No (0)
Rangos	: Alto (57-68), Medio (46-56), Bajo (34-45)

Validez

Representa el grado que posee un instrumento para cuando se aplica, mida lo que se propone medir. (Carrasco, 2016). Los instrumentos presentados fueron validados por Jueces expertos, especialistas en temáticas de dominio y demológicos que se abocaron a ver la consistencia del instrumento en la parte interna, los que después de analizar los ítems teniendo en cuenta la claridad,

pertinencia y relevancia dieron su fallo de aceptable de aplicación, los mismos que están consignados en la sección de anexos

Tabla 3

Validación de los instrumentos

Expertos	En cuanto a la aplicación
Mg. Chapoñán Camarena Edgardo	Aplicable
Mg. Dionicio Ponciano Ana	Aplicable
Mg. Inga Paz Lucía	Aplicable
Mg. Luján Rodríguez Mónica	Aplicable

Confiabilidad

Tiene que ver con aplicar un instrumento de forma reiterativa las veces que se desee y los resultados son iguales, en diferentes períodos de tiempo” (Carrasco 2016, p. 339). Para determinar la confiabilidad interna se cumple con el procedimiento de rigor, los instrumentos fueron aplicados a un grupo de enfermeros con rasgos, características muy parecidas a los de la muestra de estudio, a los que se les denomina prueba piloto, fueron aplicados a un grupo de 20 enfermeros, los datos obtenidos fueron procesados con el estadígrafo Alfa de Cronbach en el caso de la calidad de vida laboral, logrando la confiabilidad interna de ,894 y en el desempeño laboral según Kuder Richardson o KR-20, logrando una confiabilidad interna de ,765.

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Nivel de confiabilidad
Calidad de vida laboral	0,894
Desempeño laboral	0,765

3.5. Procedimiento

Antes de aplicar los instrumentos se presentó un documento a la Universidad, el mismo que fue presentado en el hospital María Auxiliadora para que con el permiso respectivo pudo ser aplicado. Con el permiso de la institución y el consentimiento informado de los enfermeros se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos, los que cuentan con el juicio de expertos y la respectiva confiabilidad.

Una vez que se terminaron de aplicar los datos se trabajaron con el SPSS versión 26.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos una vez que fueron llevados al SPSS se hizo el análisis descriptivo que se mostró en tablas, con valores absolutos y porcentajes y también en figuras. Luego, se hizo el análisis inferencial en la que se llevó a cabo la contratación de la hipótesis general y específicas, las que se presentaron en tablas cruzadas y la influencia fue trabajada con la prueba de regresión logística ordinal apoyado en los modelos de Cox y Snell, Nagelkerke y Mc Fadden.

3.7. Aspectos éticos

El estudio mostró en todo momento los principios bioéticos, que debe asumir el compromiso de todo tipo de estudio, se respetó en su integridad a los enfermeros que participaron del estudio, la información recolectada el investigador fue de manejo del investigador para cumplir con su propósito, los principios bioéticos se observaron su cumplimiento en todo momento durante el desarrollo del estudio: El principio de la beneficencia, comprende el hacer el bien, es decir el hecho de hacer el bien en todo momento a los demás, luego el principio de la autonomía que le permite a los participantes de tomar sus propias decisiones en base a sus criterios personales, sin dejar ser manipulado por nadie, prueba de ello firmaron su consentimiento informado, además se actuó con el principio de no maleficencia sin causar ningún daño ni sufrimiento a los demás que son parte de la muestra y actuando en justicia de forma equitativa, todos tuvieron el derecho a ser parte de la muestra en la investigación, ninguno ha sido separado por alguna condición específica. En cuanto a las referencias se trabajó de forma ordenada asumiendo el uso del manual APA, con respecto a la bibliografía se respetó la autoría y fueron citados todas las que se usaron en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Calidad de vida laboral

En la tabla 5, se observa que el 75.2 % de los enfermeros encuestados perciben que el nivel de calidad de vida laboral es regular, mientras que el 24.8 % refieren que el nivel de la calidad laboral es malo, según la percepción de los enfermeros en áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

En referencia a las dimensiones de la variable calidad de vida laboral se observa de nivel regular: Dimensión seguridad en el trabajo 71.2%, Dimensiones de motivación en el trabajo y apoyo instrumental o material 73.6%, y en el punto de mayor recurrencia se encuentra la dimensión equilibrio familia-trabajo con un 75.2%, Mientras que en la recurrencia menor se encuentra el nivel bueno, el mismo que va desde 0.0% (motivación para trabajar), 0.8% de los enfermeros perciben en cuanto a las dimensiones apoyo instrumental o material y seguridad en el trabajo, y finalmente un 3.2% en cuanto a la dimensión equilibrio familia-trabajo, según la percepción de los enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora en el año 2022.

Tabla 5

Calidad de vida laboral, según sus dimensiones

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Calidad de vida laboral	Mala	31	24,8
	Regular	94	75,2
	Buena	0	0,0
Equilibrio familia-trabajo	Mala	27	21,6
	Regular	94	75,2
	Buena	4	3,2
Seguridad en el trabajo	Mala	35	28,0
	Regular	89	71,2
	Buena	1	0,8
Motivación para trabajar	Mala	33	26,4
	Regular	92	73,6
	Buena	0	0,0
Apoyo instrumental o material	Mala	32	25,6
	Regular	92	73,6
	Buena	1	0,8

Desempeño laboral

En la tabla 6, se observa que el 73.6% de los enfermeros de áreas críticas tienen un nivel medio de desempeño laboral, seguida del 14.4% nivel alto, Finalmente, solo el 12.0 % califica con un nivel de desempeño laboral de nivel bajo en los enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora en el año 2022.

En se refiere a las dimensiones de la variable desempeño laboral se aprecia el porcentaje en el nivel medio: El 54.4% de los enfermeros dimensión capacidad cognitiva del desempeño laboral, 46.4% en la dimensión capacidad afectiva del desempeño laboral, y un 71.2% en cuanto a la dimensión capacidad psicomotora del desempeño laboral. Sin embargo, en lo referido al nivel bajo solo el 5.6% de los encuestados se encuentran en ese nivel en cuanto a la dimensión capacidad psicomotora, y el 20.0% en lo referido a la capacidad cognitiva, mientras que el 21.6% en la dimensión capacidad afectiva del desempeño laboral en áreas críticas del Hospital María Auxiliadora en el año 2022.

Tabla 6

Desempeño laboral, según sus dimensiones

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Desempeño laboral	Bajo	15	12,0
	Medio	92	73,6
	Alto	18	14,4
Capacidad cognitiva	Bajo	25	20,0
	Medio	68	54,4
	Alto	32	25,6
Capacidad afectiva	Bajo	27	21,6
	Medio	58	46,4
	Alto	40	32,0
Capacidad psicomotora	Bajo	7	5,6
	Medio	89	71,2
	Alto	29	23,2

4.2. Contrastación de hipótesis

Siendo que las variables de estudio son de tipología cualitativa ordinal, y cuyo diseño de investigación es correlación causal, es por ello que se ha tenido en cuenta la utilización del estadígrafo no paramétrico Regresión Logística Ordinal (RLO) con la finalidad de demostrar la dependencia de la variable desempeño

laboral en cuanto a la variable calidad de vida laboral, para lo cual se ha usado el software estadístico SPSS en su versión 26.

Prueba de hipótesis general

En la tabla 7 Permite presentar los resultados de la prueba estadística: Regresión logística ordinal empelada para contrastar la hipótesis general. El reporte emitido por el programa, explica que el nivel de desempeño laboral depende del nivel de calidad de vida laboral de los enfermeros de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora; de acuerdo al Chi cuadrado = 44.445 y ya que el nivel de significancia es menor que el punto crítico establecido (<0.05) el cual permite aceptar la hipótesis general alterna y rechazar la hipótesis general nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,386 indicando que la variable predictora de la calidad de vida laboral influye significativamente en un 38.6 % sobre el nivel del desempeño laboral de los enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022.

Tabla 7

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de calidad de vida laboral en el desempeño laboral

		Contraste de razón de verosimilitud				
		Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Calidad de vida laboral		44,445	1	,000	Cox y Snell	,299
					Nagelkerke	,383
					McFadden	,234

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de la primera hipótesis específica

En la tabla 8 Permite presentar los resultados de la prueba estadística: Regresión logística ordinal, para contrastar la hipótesis específica uno. Según el reporte emitido por el programa, explica que el nivel de desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva depende del nivel de calidad de vida laboral de los enfermeros de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora; de acuerdo al Chi cuadrado =48.895 y ya que el nivel de significancia es menor que el punto crítico establecido (<0.05) por lo que se acepta la hipótesis específica alterna uno y se

rechaza la hipótesis específica nula uno. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,374 indicando que la variable predictora de la calidad de vida laboral influye significativamente en un 37.4 % sobre el nivel del desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva de los enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022.

Tabla 8

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de calidad de vida laboral que influye en la dimensión la capacidad cognitiva del desempeño laboral

	Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R ²	
Capacidad cognitiva	48,895	1	,000	Cox y Snell	,324
				Nagelkerke	,374
				McFadden	,195

Función de enlace: Logit.

Prueba de la segunda hipótesis específica

En la tabla 9 Permite presentar los resultados de la prueba estadística: Regresión logística ordinal empelada para contrastar la segunda hipótesis específica. Según el reporte emitido por el programa, explica que el nivel de desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva depende del nivel de calidad de vida laboral de los enfermeros de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora; de acuerdo al Chi cuadrado = 36.392 y ya que el nivel de significancia es menor que el punto crítico establecido (<0.05) por lo que se acepta la segunda hipótesis específica alterna y se rechaza la segunda hipótesis específica nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,291 indicando que la variable predictora de la calidad de vida laboral influye significativamente en un 29.1 % sobre el nivel del desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva de los enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022.

Tabla 9

Determinación del ajuste de la calidad de vida laboral que influye en la dimensión capacidad afectiva del desempeño laboral

	Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R ²	
Capacidad afectiva	36,932	1	,000	Cox y Snell	,256
				Nagelkerke	,291
				McFadden	,140

Función de enlace: Logit.

Prueba de la tercera hipótesis específica

En la tabla 10 Permite presentar los resultados de la prueba estadística: Regresión logística ordinal empelada para contrastar la tercera hipótesis específica. El reporte emitido por el programa, explica que el nivel de desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora depende del nivel de calidad de vida laboral de los enfermeros de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora; de acuerdo al Chi cuadrado = 13,201 y ya que el nivel de significancia es menor que el punto crítico establecido (<0.05) por lo que se acepta la tercera hipótesis específica alterna y se rechaza la tercera hipótesis específica nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,130 indicando que la variable predictora de la calidad de vida laboral influye significativamente en un 13.0 % sobre el nivel del desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora de los enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022.

Tabla 10

Determinación del ajuste de la calidad de vida laboral que influye en la dimensión capacidad psicomotora del desempeño laboral

	Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Capacidad psicomotora	13,201	1	,000	Cox y Snell	,100
				Nagelkerke	,130
				McFadden	,071

Función de enlace: Logit.

V. DISCUSIÓN

El estudio tiene como objetivo general determinar la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas en el Hospital María Auxiliadora 2022, De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluye que la Calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas en el Hospital María Auxiliadora, 2022, que participaron en la investigación de modo que la calidad de vida laboral es el bienestar explícita o el hecho de sentirse bien en su desarrollo laboral, con equilibrio familiar, seguridad, motivación y el número de servicios profesionales prestados, para la satisfacción de sus necesidades básicas con los recursos existentes (Hurtado, 2016), en efecto los enfermeros tienen que tener las condiciones básicas para cumplir adecuadamente con su desempeño laboral, a pesar que se puede apreciar una mística incomparable en los enfermeros que fueron formados por vocación, lo que no se aprecia en otros profesionales.

Como tal la presente investigación se consideró como relevante que permitió conocer con realismo la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros que laboran en las áreas críticas del hospital María Auxiliadora, los mismos servirán como base científica para desarrollar estrategias de intervención para mejorar la calidad de vida de los enfermeros por ende permitirá también mejorar el desempeño laboral, en efecto, para encontrar dicha influencia se utilizó la prueba estadística de regresión logística ordinal, que trabajó con Chi cuadrado y las pruebas de Cox y Snell, Nagelkerke y Mc Fadden., sin embargo, para la análisis e interpretación se tuvo en cuenta el Chi cuadrado u Nagelkerke, como se establece en los diferentes tablas presentadas en la investigación.

En la parte estadística se hizo una parte descriptiva en la que se obtuvo el valor de la variable calidad de vida laboral que obtuvo un nivel regular del 75,2%, resultado que difiere con el encontrado en el trabajo de Caicedo (2019) que estuvo en un nivel bajo del 35,3%. Así mismo difiere con Mendoza (2019) que estuvo en un nivel alto del 64%.

En cambio, en el caso de Lumbreras et al. (2020) coincide con el presente estudio ya que la calidad de vida laboral estuvo también en nivel regular del 38,4% al igual que Hurtado (2017) que el nivel fue regular en un 83,3%. Del mismo modo

López et al (2021) estuvo en el nivel medio del 38,5%. Así mismo modo Ojeda et al (2021) estuvo en el nivel medio del 50%, al igual que López (2018) que estuvo en el nivel medio del 84%, Aguilar y Alpaca (2021) nivel medio del 55,4% y Travezaño (2021) que estuvo en un nivel medio del 46%

De acuerdo a los resultados encontrados se puede decir que la calidad de vida está en función a muchos factores como el medio laboral, la gestión y los recursos que el enfermero tiene a su alcance para llevar a cabo su trabajo. Es decir, aquí juega un papel muy importante el lugar de trabajo, porque hace que la persona rinda de forma adecuada (Rubiano y Forero, 2016). Por ello es fundamental que las instituciones aseguren al trabajador un lugar agradable, de tal manera que se sienta motivado a la realización de sus funciones, ya que no necesariamente es la parte económica la que estimula al trabajador, sino que es fundamental ser reconocido como ser humano, valorado en el trabajo que realiza y con una buena interrelación con sus compañeros de la institución.

En el objetivo general se buscó determinar la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral y para ello se planeó la hipótesis general para evidenciar dicha influencia se aplicó la prueba de Chi cuadrado que obtuvo un valor de 44,445, lo que permite afirmar que las variables no tienen independencia y la calidad de vida laboral tiene influencia sobre el desempeño laboral al aplicar las pruebas con Cox y Snell que tuvo el resultado de 29,9%, la de Nagelkerke 38,3% y la de McFadden 23,4%, resultados que explican la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral, es decir con dicho resultado se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En el estudio de Lumbreras et al (2020) por su parte se encontraron también la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral y el valor fue de 43,8%. En el estudio de López et al (2021) la calidad de vida laboral es predictora de lo que hace en el desempeño laboral y el valor con la regresión logística fue de 0,649. Por su parte es el estudio de Hurtado (2017) buscó la asociación de las variables y después de hacer la aplicación de la correlación de Rho de Spearman, el resultado fue 0,702 que indica que la relación entre las variables es alta. Lo mismo sucede con López (2018) que consideró la relación de las variables, siendo el valor de la correlación de 0,732. Así mismo en el estudio de Aguilar y Alpaca

(2019) se buscó la correlación de dichas variables y el valor de la correlación tuvo como resultado 0,774 y finalmente Travezaño (2021) tuvo una correlación moderada de 0,589.

Esto nos lleva a afirmar que la calidad de vida laboral se relaciona con el desempeño laboral de acuerdo a la gran cantidad de estudios previos que se encontraron a través del estudio. Así mismo si vemos la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral, también se puede afirmar que existe influencia, ya que en medida de que exista una buena calidad de vida en el trabajo, el desempeño también será cada vez mejor. Cuando la persona tiene una buena calidad de vida laboral ayudará a que se desempeñe de forma activa, dinámica, motivada y ello incidirá directamente en la interrelación con los pacientes.

En las dimensiones de la calidad de vida laboral en el equilibrio familia-trabajo el nivel fue regular con un 75,2%, la familia es el soporte de todo ser humano, en la medida que la persona tenga una familia unida, comprensiva, que brinde apoyo, esto lo ayudará en su desempeño. En la dimensión seguridad en el trabajo el nivel fue regular en 71,2%, este es otro punto importante el contar con seguridad, en el caso de enfermería tener los recursos adecuados, las medidas de bioseguridad, con una buena infraestructura ayuda al desarrollo del trabajo y sobre todo a la seguridad que debe de tener la persona en su ambiente laboral, en la que el enfermero pueda trabajar sin muchos riesgos, esto ayudará en su mejor desempeño.

Del mismo modo en la dimensión motivación para trabajar el nivel fue regular en 73,6%, el que él trabaja estimulado rinde mucho más y en este caso el paciente se verá beneficiado y finalmente el apoyo instrumental o material estuvo en un nivel regular del 73,6%. El aspecto de la infraestructura y el material es esencial, ya que ello permite que el enfermero pueda dar una buena atención al paciente y pueda salvar vidas y que su trabajo se vea fortalecido, lo cual es favorable al paciente, ya que se verá bien atendido en todo momento.

En el objetivo específico 1 se buscó determinar la influencia de la calidad de vida en la dimensión capacidad cognitiva de los trabajadores, se consideró para ello necesario plantear la hipótesis específica 1, en la que se buscó ver dicha influencia y al aplicar la prueba Chi-cuadrado el valor fue de 48,895 que indica que

la calidad de vida laboral contribuye a la capacidad cognitiva, además este resultado se apoyó en las pruebas de Cox y Snell cuyo valor fue 32,4%, Nagelkerke con 37,4% y McFadden 19,5% que indica la influencia de la calidad de vida laboral en la dimensión capacidad cognitiva. Con este resultado queda rechazada la hipótesis nula y confirmada la hipótesis alterna.

En la dimensión capacidad cognitiva el nivel fue medio en un 54,4% que difiere con Aguilar y Alpaca (2021) cuya dimensión estuvo en el nivel deficiente del 59%, pero coincide con Travezaño (2021) que estuvo en el nivel medio con un 48% al igual que Hoyos y Montero (2019) el nivel fue medio en 32%. De acuerdo a López (2015) está relacionado con la parte formativa que tiene el profesional de enfermería, es fundamental que como profesional se capacite y aplique todos sus conocimientos en la atención del paciente.

Se puede ver producto de los resultados que en la mayoría de los casos el nivel es medio esto quiere decir que es necesario que el profesional enfermero no solamente cuente con los conocimientos que fueron parte de su formación académica, sino que debe estar constantemente capacitado y sus conocimientos deben estar acorde al avance de la ciencia, ya que así como avanzan los conocimientos científicos también aparecen cada vez muchas enfermedades no conocidas, en la cual el tratamiento no es el mismo y necesitan de conocimientos más avanzados para poder atender a sus pacientes.

En el objetivo específico 2 se consideró la influencia de la calidad de vida en la dimensión capacidad afectiva, en base a ello se planteó la hipótesis específica 2 para ver si existe influencia de la primera variable en la dimensión nombrada y se aplicó la prueba Chi-cuadrado que tuvo como resultado 36,392 lo que muestra la dependencia de la dimensión y esto ayudado de las pruebas de Cox y Snell cuyo valor fue 25,6%, en Nagelkerke fue 29,1% y la McFadden 14% lo que nos muestra que existe influencia. Esto nos permitió rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna.

Del mismo modo en la dimensión capacidad afectiva el nivel fue medio en un 46, 4%, que difiere con Aguilar y Alpaca (2021) cuyo nivel fue deficiente en 49,4% y coincide con Travezaño (2021) que estuvo en el nivel medio del 34% al igual que Hoyos y Montero (2019) que el nivel fue medio en 32%. La parte afectiva

es importante porque está condicionado a las emociones, a los sentimientos y al haber una interacción es necesario las acciones positivas, ya que los individuos se mueven por afectos (López, 2015).

Los resultados encontrados nos llevan a pensar que falta mucho por hacer en la capacidad afectiva ya que una persona que es tratada adecuadamente se va a sentir bien, sobre todo el paciente con una determinada enfermedad está muy sensible y eso lo ayuda anímicamente cuando recibe muestras de afecto, emociones positivas. Las personas en la medida que transmitan sentimientos y emociones positivas generan en la paciente confianza, seguridad que les ayuda mucho en el tratamiento de sus enfermedades.

En el objetivo específico 3 se tuvo en cuenta la influencia de la calidad de vida laboral en la capacidad psicomotora, según ello se planteó la hipótesis 3 para ver si existe dicha influencia y se trabajó con la prueba de Chi-cuadrado que tuvo como valor 13,201 lo que indica la dependencia de la dimensión, del mismo modo se trabajó con las pruebas de Cox y Snell cuyo resultado fue 10%, Nagelkerke 13% y McFadden 7,1% lo que indica la influencia de la primera variable en la dimensión capacidad psicomotora, con ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

En la dimensión capacidad psicomotora el nivel fue medio en 71,2% que si comparamos con otros estudios como el de Aguilar y Alpaca (2021) en la capacidad psicomotora el nivel fue moderado en 41,7%. Con Travezaño (2021) coincide ya que también el nivel fue medio en 53%, al igual que con Hoyos y Montero (2019) cuyo nivel fue medio en 34,5%.

El profesional de enfermería tiene muchas capacidades desarrolladas y la capacidad psicomotora es una de ellas, capacidad que se da en función a su experiencia, a sus vivencias en el momento del cuidado, al brindar las medicinas que el paciente necesita en función a la enfermedad que adolece y en todo momento al realizar el cuidado al paciente (López, 2015). La experiencia que tiene el enfermero permite desarrollar su trabajo de la mejor manera, en la que aplica sus conocimientos adquiridos y los que son fruto de su experiencia teniendo como objetivo el hecho de salvar vidas.

En el desempeño laboral el nivel fue medio en 73,6%, mientras que en Lumbreras et al (2020) el nivel fue regular en 38,4%, al igual que en Hurtado (2017) que también fue regular en 71,1%. Al mismo tiempo coincide con López et al (2021) cuyo nivel fue medio en 45% y con Travezaño (2021) que fue medio en 52%. Difiere con López (2018) cuyo nivel fue alto en 50% con Hoyos y Montero (2019) que consideraron que el nivel fue bueno en 76%, con Aguilar y Alpaca (2021) en el cual el desempeño fue deficiente en 61,4%.

De acuerdo a los diferentes estudios se puede ver que el desempeño laboral se encuentra en el nivel medio y regular esto se debe a que la institución no facilita el trabajo del personal enfermero y la carga laboral que tiene este profesional es muy alta, que en la mayoría de los casos no se abastece para realizar su trabajo adecuadamente lo que no le permite una buena calidad de vida laboral. Es decir, el desempeño es la pieza clave para el desarrollo de una institución y para que el profesional tenga crecimiento y se supere constantemente (Zuta et al., 2018). Pero si existe mucha carga laboral esto se ve reflejado totalmente en su desempeño y va a general cansancio, apatía, desánimo que no es conveniente para la organización, ni para el paciente.

Si la organización se preocupa en otorgar ciertas facilidades al profesional, éste se podrá desarrollar adecuadamente, es importante el desarrollo de las competencias que tiene la persona y que la persona realice una autoexigencia en base a los conocimientos que posee para poner en práctica en su desarrollo profesional. Teniendo en cuenta que la capacitación constante es fundamental como en toda profesión y más aún en ésta que se pone en juego todos los días, la vida de los seres humanos.

El presente estudio pretende valorar la función del profesional enfermero teniendo en cuenta que la calidad de vida laboral es fundamental, ya que en la medida que tenga un buen ambiente de trabajo con una buena infraestructura, con medidas de bioseguridad, su desempeño será cada vez mejor. El estudio aporta a la investigación instrumentos válidos por jueces expertos, los que pasaron por un proceso de validación y previamente se hallaron la confiabilidad interna de cada instrumento antes de ser aplicados a otros estudios, los resultados son muy significativos, permitirán para ser contrastado con futuras investigaciones, amplia

el conocimiento científico, y también permite que las diferentes teorías que se pueden aplicar en el campo de la calidad de vida laboral y el desempeño laboral. Es más, la pertinencia de la investigación que sustenta su importante está encontrar la revalorización de profesional enfermero, más aun considerando que los enfermeros en tiempos de pandemia demostraron su labor abnegada sustentada en su mística y vocación como cualquier otro profesional de la salud, su trabajo muchas veces es anónimo, sin embargo son los artífices del cuidado humanizado en los diferentes establecimientos de salud, para cumplir con su trabajo no solo deja su familia para cuidar de otras personas, sino que sacrifica sus horas de sueño, sus horas de descanso para dedicar a otros seres humanos que se encuentran con algún tipo de enfermedad y que el enfermero es el responsable de su atención y de su mejoría.

VI. CONCLUSIONES

- Primera La variable predictora de la calidad de vida laboral influye probabilísticamente de modo significativo (p -valor = 0.05) en el desempeño laboral en un 38.3% en los enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.
- Segunda La variable predictora de la calidad de vida laboral influye probabilísticamente de modo significativo (p -valor = 0.05) la dimensión capacidad cognitiva del desempeño laboral en un 37.4% en los enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.
- Tercera La variable predictora de la calidad de vida laboral influye probabilísticamente de modo significativo (p -valor = 0.05) la dimensión capacidad afectiva del desempeño laboral en un 29.1% en los enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.
- Cuarta La variable predictora de la calidad de vida laboral influye probabilísticamente de modo significativo (p -valor = 0.05) la dimensión capacidad psicomotora del desempeño laboral en un 13.0% en los enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Al jefe de Enfermeros de áreas críticas implementar estrategias para la mejorar las condiciones laborales y organizacionales con el propósito elevar la calidad de vida laboral, de tal manera que tenga incidencia favorable en el desempeño laboral adecuado en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022.
- Segunda** A los Enfermeros de áreas que laboran en las áreas críticas del María Auxiliadora mantenerse actualización y capacitación permanente realizando diferentes tipos de convenios con universidades como parte de la alianza estratégica para actualizar, capacitar para mejorar el desempeño en capacidad cognitiva en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022.
- Tercera** Que el jefe de enfermeros coordine con el departamento de Psicología para llevar a cabo talleres en el manejo de las emociones y sentimientos de los enfermeros asistenciales para mejorar el desempeño laboral en su capacidad afectiva en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022.
- Cuarta** A jefe de la Oficina de apoyo a la docencia e investigación implemente talleres de coaching en los que se tenga en cuenta el manejo de la inteligencia emocional, el uso de las habilidades blandas para el desempeño laboral en su capacidad psicomotora en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022.

REFERENCIAS

- Aguilar, D. y Alpaca, F. (2021). *Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Interamericana]. http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caicedo, H. (2019). Quality of working life in health workers in Latin American countries: a meta análisis. *Revista Redalyc*, 11 (2), 41-62. <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/html/>
- Campos, B. (2018). *Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital san Juan de Lurigancho, 2018*. [Tesis para optar el título de Licenciada en enfermería, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
- Campos, C., Gutiérrez, H. y Matzumurra, J. (2020). *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado*. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Carrasco, S. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación*. Editorial San Marcos.
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, R., Vargas, R., Tepal, I. (2018). *A Perspective of quality of work life*. *Science Iberoamerican Magazine*, 1 (23). 256-272. <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Huaman Talent Management*. McGraw.
- Coronel, F. (2019). Desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Alberto Sabogal. *Retos de transformación social*. 11 (3). 256-272. <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/810>
- Díaz, C., Gutiérrez, H., Cegueda, B. Romero, G., Galarza, M. y Rosales, M. (2018). Competencia laboral de la enfermera en la valoración de patrones funcionales de salud. *Revista Cuidado*, 9 (1). 1973-1987. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

- Easton, S. y Van Laar, D. (2012). *User manual of the Work-Related Quality of Life Scale*. (2nd ed.) University of Portsmouth
[http://qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20ebook%20User%20manual%20v34 %2013%20 junio 2021.pdf](http://qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20ebook%20User%20manual%20v34%2013%20junio%202021.pdf)
- Gómez, A., Rojas, L., Morales, M., y Pérez, P. (2017). *El salario emocional una estrategia para mejorar el bienestar laboral en Cipres Seguridad y Protección LTDA*. <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00003788.pdf>
- Gonzales, M. y Sandoval, M. (2019). Calidad de vida profesional y síndrome de Burnout en enfermeras del Hospital María Auxiliadora. *Revista de Ciencia y Arte de Enfermería*, 2 (1), 15-21.
www.cr3.org.pe/ojs/index.php/ace/article/view/28/29
- Granados, P. (2017). Quality of work life: History, Dimensions and benefits. *Research Psychology Magazine*, 14 (2), 209-221
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109>
- Herdoiza, Z. (2020). *El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. (5º ed.). McGraw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Las rutas cuantitativa y cualitativa y mixta*. Editorial MCGraw Hill Education.
- Hoyos, L. y Moreno, F. (2019). Satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores de la salud del Hospital Sergio E. Bernales, año 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Norbert Wiener].
repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4644/T061_70125578_75603371_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado, P. (2017). Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16873/Hurtado_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kalcoba, K. (2021). *Comfort Theory And Practice: A Vision for Holistic Health Care and Research*. (1st Ed.). Edición Kindle.

Ledesma, C., Díaz, H., Gutiérrez, J. y Castro, A. (2018). Absenteeism and job performance in nursing professionals in critical areas. *Care Magazine*, 9(1), 1973-1987. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., Cerón, F. (2018). The quality of working life and institutional support for work in professionals of public and private entities in Lima. *Research Psychology Magazine*, 21 (1). <file:///C:/Users/DELL/Downloads/DialnetLaCalidadDeVidaLaboralYEISoportelInstitucionalParaE-8162716.pdf>

López, B., Aragón, J., Muñoz, M. Madrid, S. y Tornel, I. (2021). Quality of life and work performance in doctors of Mexican Institute of Social Welfare Security, in the state of Chiapas. *Journal of the Faculty of Human Medecine*, 21 (2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S230805312021000200316&script=sci_arttext

López, J. (2015). *Evaluation of competencies of the nursing profesional who works in public and private hospitals*. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria>.

López, I. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A., Cortez, H. (2020). Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management. *Public health Magazine*, 6 (87). <https://www.scielosp.org/pdf/spm/2020.v62n1/87-95/es>

- Maristany, J. (2000). *Administración de recursos humanos*. (2º Ed.). Prentice Hall.
- Mendoza, M. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del hospital de especialidades Teodoro Maldonado Carbo*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14027/1/T-UCSG-POS-MGSS-225.pdf>
- Morilla, A., Borrego, Y., Orgambidez, A., y Aguado, O. (2019). Psychosocial aspects and quality of working life in professionals of social intervention. *Social Prism Magazine*, 26 (1). <file:///C:/Users/DELL/Downloads/DialnetAspectosPsicosocialesYCalidadDeVidaLaboralEnLosasP-7016663.pdf>
- Muñoz, M. y Robles, R. (2019). Emotional salary in the work performance of nursing staff: Case of the Emergency Area of a Public Hospital of the Province of Los Rios, *Revista Mapa*, 2 (16). <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/159/182>
- Ojeda, N., Barrera, J. y Mul, J. (2021). Quality of life in private hospitals of Mexican south east. *Social science Magazine*, 27 (3), 139-153. <https://doi.org/10.31876/racs.v27i3.36761>.
- Organización Mundial de la Salud (2017). *Overview of the nursing workforce in Latin America* <https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/wp-content/uploads/2017/09/Print-Version-Spanish.pdf>
- Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de Salud (2019). *Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú*. [Sede web]. Estados Unidos: Escritorio regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud [actualizado el 16 de marzo del 2019]. <http://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/condicionestrabajo/es/>.
- Platan, J. (2021). What is the Quality of Life at Work?: An Approximation From the Grounded Theory. *Psicología desde el Caribe*. 1(23). <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>

- Pereyra, M. y Benavente, R. (2021). *Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María del Socorro Ica-2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1373>
- Quintana, D. y Tarqui, C. (2020). The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao – Peru. *Archivos de medicina*. 20(1). <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Quintana, R. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47941/Quintana_CRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Raile, M. y Mariner, A. (2015). *Models and theories in nursing*. Elsevier
- Ramírez, A. (2018). *Estrategias metodológicas del docente y el aprendizaje de los estudiantes de la especialidad de contabilidad- Informática*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación].
- Rojas, M. (2021). *Influencia del estrés en el desempeño laboral en el profesional de enfermería durante la guardia nocturna en trauma shock en el servicio de emergencia- Hospital Tingo María 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco].
- Rubiano, M. y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de Investigación científica, tecnológica y humanística*. (1era. Ed.)
- Tamayo, M. (2017). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Travezaño, S. (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Ica].

- UNESCO. (2009). Conferencia mundial sobre la Educación Superior: La nueva dinámica de la Educación Superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000183277_spa
- Urra, E., Jana, A. y García, M. (2011). *Some essential aspects of Jean Watson's thought and her theory of transpersonal care*. Nursing Science Magazine, 17 (3), 4-26.
- World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: Investing in education, Jobs and leadership*. Geneva: WHO.
- Yupanqui, C. (2019). Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

“Calidad de vida laboral y desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2020”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	ANÁLISIS DE VARIABLE			METODOLOGÍA
			Variable	Dimensiones	Indicadores	
¿Cuál es la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022?	Determinar la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022	Existe influencia significativa de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022		Equilibrio familia-trabajo	-Soporte familiar -Trabajo en equipo -Compromiso organizacional -Clima laboral -Trato digno	Tipo de investigación descriptiva enfoque: Cuantitativa. Nivel: básica
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas				
1. ¿Cuál es la influencia de la calidad de la vida laboral en la dimensión capacidad cognitiva del desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022?	1. Determinar la influencia de la calidad de la vida laboral en la dimensión capacidad cognitiva del desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022	1. Existe influencia significativa de la calidad de la vida laboral en la dimensión capacidad cognitiva del desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022	Variable 1 CALIDAD DE VIDA laboral	Seguridad en el trabajo	-Insumos biomédicos -Condiciones físicas -Condiciones ambientales -Bioseguridad -Control médico periódico -Estabilidad laboral	Método Hipotético - Deductivo Diseño: No experimental, correlacional-causal Población: 184 Enfermeros de áreas críticas Hospital María Auxiliadora Muestra: 125 Muestreo: Aleatorio simple
2. ¿Cuál es la influencia de la calidad de vida laboral en la dimensión capacidad afectiva del desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022?	2. Determinar la influencia de la calidad de vida laboral en la dimensión capacidad afectiva del desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022	2. Existe influencia significativa de la calidad de vida laboral en la dimensión capacidad afectiva del desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022		Motivación para trabajar	-Comunicación efectiva -Libertad de expresión -Previos e incentivos -Pertenencia institucional	
3. ¿Cuál es la influencia de la capacidad psicomotora en la dimensión psicomotora del desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022?	3. Determinar la influencia de la de la calidad de vida en la dimensión psicomotora del desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022	3. Existe influencia significativa de la calidad de vida laboral en la dimensión psicomotora del desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022		Apoyo instrumental o material	- Soporte nutricional -Horarios de descanso -Bienestar del personal -Seguro médico	
			Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL	Capacidad cognitiva	-Conocimientos actualizados -Actitud proactiva -Planificación, organización del trabajo de kardex -Comunicación asertiva y fluida Educación continua Demuestra competencia. -Expresión verbal afectiva -Respeto al prójimo	Estadístico: Rho de Spearman

				Capacidad afectiva	-Responsabilidad social -Escucha activa -Cuidado humano -Buen trato	
				Capacidad psicomotora	-Respuesta asertiva -Tolerancia -Manejo de emociones -Es oportuno en sus intervenciones -Es seguro en su quehacer	

Anexo 2. Matrices de Operacionalización de las variables

Variable 1: Calidad de vida laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Es el bienestar explícito o el hecho de sentirse bien en su desarrollo laboral, con equilibrio familiar, seguridad, motivación y el número de servicios profesionales prestados, para la satisfacción de sus necesidades básicas con los recursos existentes. (Easton y Van Laar, 2012).	Para la explicación de la variable calidad de vida laboral, se tienen en cuenta las dimensiones: Equilibrio familia – trabajo. seguridad en el trabajo, motivación para trabajar y apoyo instrumental o material (Instrumento de la Calidad de vida laboral, según Hurtado, 2017).	Equilibrio familia-trabajo	-Soporte familiar -Trabajo en equipo -Compromiso organizacional -Clima laboral -Trato digno	1-10	Ordinal	Buena (125-170) regular (80-124) Mala (34-79)
		Seguridad en el trabajo	-Insumos biomédicos -Condiciones físicas -Condiciones ambientales -Bioseguridad -Control médico periódico -Estabilidad laboral	11-22	Siempre (5)	
		Motivación para trabajar	-Comunicación efectiva -Libertad de expresión -Previos e incentivos -Pertenencia institucional	23-30	Casi siempre (4)	
		Apoyo instrumental o material	- Soporte nutricional -Horarios de descanso -Bienestar del personal -Seguro médico	31-34	A veces (3)	
					Casi nunca (2)	
					Nunca (1)	

Matriz de Operacionalización del desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Es la habilidad que tienen las personas para el desarrollo de tareas, es decir usar la eficacia y la eficiencia dentro de la institución. se pone mayor énfasis en la organización que tengan los trabajadores con deseos de superarse, es decir el desempeño está relacionado con desarrollo de destrezas, aptitudes, actitudes, conocimientos y el comportamiento de los trabajadores (Chiavenato, 2009)	Acciones para medir la variable de acuerdo a López (2015) capacidad cognitiva, capacidad afectiva y capacidad psicomotora	Capacidad cognitiva	-Conocimientos actualizados -Actitud proactiva -Planificación, organización del trabajo de kardex -Comunicación asertiva y fluida -Educación continua -Demuestra competencia.	1-12	Si (1) No (0)	Alto (57-68) Medio (46-56) Bajo (34-45)
		Capacidad afectiva	-Expresión verbal afectiva -Respeto al prójimo -Responsabilidad social -Escucha activa -Cuidado humano -Buen trato	13-24		
		Capacidad psicomotora	-Respuesta asertiva -Tolerancia -Manejo de emociones -Es oportuno en sus intervenciones -Es seguro en su quehacer	25-34		

Anexo 3. Instrumentos de investigación

Cuestionario N.º 1 Calidad de vida laboral

El presente cuestionario tiene por objeto recolectar información relacionado con la calidad de vida laboral de las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora. Leer la pregunta y marque la alternativa que considere adecuado con un aspa, tiene carácter de anónimo.

CALIDAD DE VIDA LABORAL		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1: EQUILIBRIO FAMILIA-TRABAJO		1	2	3	4	5
1	Diga Usted, tiene el apoyo de su familia para cumplir con su trabajo					
2	Diga usted reconoce su familia el trabajo que realiza					
3	Diga usted, las funciones de enfermera (o) promueve un trabajo en equipo					
4	Diga Usted, recibe retroalimentación de sus jefes y compañeros para trabajar en equipo					
5	Diga usted su ambiente o entorno percibe compromiso de parte de los directivos					
6	Diga usted cumple con los horarios o turnos programados y cumple con diligencia					
7	Diga usted existe buen clima laboral en su centro de trabajo					
8	Diga usted, su jefe promueve un clima laboral adecuado entre sus compañeros					
9	Diga usted su jefe inmediato superior establece un trato digno					
10	Diga usted si percibe de los pacientes un trato digno durante su jornada laboral					
DIMENSIÓN 2: SEGURIDAD EN EL TRABAJO		1	2	3	4	5
11	Usted cuenta con insumos biomédicos materiales para realizar un trabajo seguro o libre de riesgo					
12	Usted considera que los insumos biomédicos se encuentran todos en buen estado de conservación					

13	Usted cuenta con espacios físico y de tiempo para descansar durante la jornada laboral.					
14	Usted percibe fatiga muscular cuando termina su jornada por falta de condiciones adecuadas					
15	Usted cuenta con aire acondicionado o calefacción en el ambiente de trabajo para trabajar con comodidad					
16	Usted reconoce que la ventilación y aireación del ambiente laboral es el adecuado					
17	Usted cuenta con materiales de bioseguridad para su protección personal					
18	Usted considera que se cumple la seguridad frente a accidentes laborales					
19	Usted recibe control médico periódico como parte de su salud ocupacional					
20	Usted percibe que la salud colectiva es relevante para los empleadores.					
21	Usted considera que la estabilidad laboral influye en motivación de los enfermeros					
22	Usted considera que la estabilidad laboral lo hace más seguro de sí mismo en la realización de sus funciones					
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN PARA TRABAJAR		1	2	3	4	5
23	Diga usted que la comunicación que practica con sus compañeros de trabajo es asertiva					
24	Usted considera que la comunicación que realiza con sus pacientes es efectiva					
25	Usted percibe tener la libertad de expresar sus opiniones, ideas y puntos de vista cuando conversa con sus jefes					
26	Usted considera que es importante la libertad de expresar sus opiniones a sus compañeros de trabajo					
27	Usted recibe o recibió reconocimientos, premios de parte de sus jefes					

28	Diga usted sus jefes los estimulan con incentivos económicos, compensación de horarios o turnos.					
29	Usted percibe identificarse con los objetivos estratégicos de la institución.					
30	Usted percibe que el reconocimiento o estimulación en el trabajo es un aliciente para trabajar con mayor ahínco					
DIMENSIÓN 4: APOYO INSTRUMENTAL O MATERIAL		1	2	3	4	5
31	Diga en su centro de trabajo recibe un soporte o apoyo nutricional					
32	Diga usted tiene espacios para el descanso físico en su turno de trabajo					
33	Diga usted logra un equilibrio entre lo profesional y personal que le haga sentirse bien					
34	Su seguro de salud le cubre rápidamente cuando adquiere alguna enfermedad por contagio en su servicio					

Lista de cotejo del desempeño laboral

La presente lista de cotejo tiene por objeto recolectar información relacionado con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora. Leer la pregunta y marque la alternativa que considere adecuado con un aspa, tiene carácter de anónimo

DESEMPEÑO LABORAL		SI	No
CAPACIDAD COGNITIVA		1	0
1	La enfermera se mantiene actualizado en conocimientos del cuidado enfermero, su trabajo tiene base científica		
2	La enfermera se capacita de manera permanente para tener los conocimientos actualizados		
3	La enfermera tiene buena disposición para trabajar es proactiva.		
4	La enfermera organiza el servicio tiene actitud positiva		
5	La enfermera sabe priorizar los cuidados enfermeros.		
6	La enfermera sabe organizar el servicio, los cuidados de los enfermos y los registra en el Kardex enfermero		
7	La enfermera practica la comunicación asertiva con el equipo de la salud		
8	La enfermera comunica a los pacientes para realizar un procedimiento		
9	La enfermera realiza educación continua en los pacientes sobre el cuidado personal para después del alta		
10	La enfermera realiza educación continua en el servicio al personal a su cargo		
11	La enfermera es muy competente en el manejo de equipos sofisticados de alta tecnología. (Monitores multimodales, ventilador mecánico, etc)		
12	La enfermera en su perfil formativo tiene especialidad en cuidados de áreas críticas		
CAPACIDAD AFECTIVA		1	0
13	La enfermera es muy amable cuando se comunica, muestra mucho interés en lo que realiza.		
14	La enfermera cuando se comunica tiene un buen trato, es asertiva con los pacientes y compañeros de trabajo		
15	La enfermera respeta meticulosamente los derechos de los pacientes y compañeros de trabajo		

16	La enfermera es respetuosa, mantiene una buena interrelación con sus compañeros y los pacientes		
17	La enfermera es muy responsable, no registra falta y tardanza		
18	La enfermera es responsable y meticulosa cumplir con los cuidados enfermeros		
19	La enfermera realiza una escucha activa al requerimiento de sus compañeros miembros del equipo de trabajo		
20	La enfermera a pesar recargado de trabajo tiene espacio para escuchar activamente al paciente.		
21	La enfermera cuida con responsabilidad la seguridad del paciente libre de todo riesgo		
22	La enfermera asume el cuidado de sus pacientes con tolerancia y solvencia moral		
23	La enfermera asume el cuidado humanizado al paciente como esencia de su trabajo		
24	La enfermera es carismática tiene buen trato, inspira confianza en cada quehacer		
	CAPACIDAD PSICOMOTORA	1	0
25	La enfermera responde con prontitud los requerimientos de sus pacientes		
26	La enfermera es oportuna en todo momento sus intervenciones son asertivas		
27	La enfermera es tolerante, dedicada con los pacientes que requieren mayor asistencia		
28	La enfermera es tolerante a pesar de las adversidades en el trabajo y la gran demanda de trabajo.		
29	La enfermera maneja sus emociones de forma correcta (está enfocada (o) para ayudar)		
30	La enfermera maneja sus emociones, asume como un reto las adversidades		
31	La enfermera es muy hábil para desarrollar los diferentes procedimientos de enfermería.		

32	La enfermera tiene aptitudes y habilidades para llevar a cabo los procedimientos sin contratiempos		
33	La enfermera es oportuna para realizar las intervenciones de enfermería. (momento correcto y precisos)		
34	La enfermera realiza sus intervenciones de enfermería de forma segura en su unidad que le corresponde desenvolverse (Actos libre de todo riesgo para el paciente y consigo mismo)		

Anexo 4. Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Equilibrio familia-trabajo								
1	Diga Usted, tiene el apoyo de su familia para cumplir con su trabajo	✓		✓		✓		
2	Diga usted reconoce su familia el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
3	Diga usted, las funciones de enfermera (o) promueve un trabajo en equipo	✓		✓		✓		
4	Diga Usted, recibe retroalimentación de sus jefes y compañeros para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
5	Diga usted su ambiente o entorno percibe compromiso de parte de los directivos	✓		✓		✓		
6	Diga usted cumple con los horarios o turnos programados y cumple con diligencia	✓		✓		✓		
7	Diga usted existe buen clima laboral en su centro de trabajo	✓		✓		✓		
8	Diga usted, su jefe promueve un clima laboral adecuado entre sus compañeros	✓		✓		✓		
9	Diga usted su jefe inmediato superior establece un trato digno	✓		✓		✓		
10	Diga usted si percibe de los pacientes un trato digno durante su jornada laboral	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo								
11	Usted cuenta con insumos biomédicos materiales para realizar un trabajo seguro o libre de riesgo	✓		✓		✓		
12	Usted considera que los insumos biomédicos se encuentran todos en buen estado de conservación	✓		✓		✓		

13	Usted cuenta con espacios físico y de tiempo para descansar durante la jornada laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Usted percibe fatiga muscular cuando termina su jornada por falta de condiciones adecuadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Usted cuenta con aire acondicionado o calefacción en el ambiente de trabajo para trabajar con comodidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Usted reconoce que la ventilación y aireación del ambiente laboral es el adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Usted cuenta con materiales de bioseguridad para su protección personal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Usted considera que se cumple la seguridad frente a accidentes laborales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Usted recibe control médico periódico como parte de su salud ocupacional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Usted percibe que la salud colectiva es relevante para los empleadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Usted considera que la estabilidad laboral influye en motivación de los enfermeros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Usted considera que la estabilidad laboral lo hace más seguro de sí mismo en la realización de sus funciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 3: Motivación para trabajar	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Diga usted que la comunicación que practica con sus compañeros de trabajo es asertiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	Usted considera que la comunicación que realiza con sus pacientes es efectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Usted percibe tener la libertad de expresar sus opiniones, ideas y puntos de vista cuando conversa con sus jefes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Usted considera que es importante la libertad de expresar sus opiniones a sus compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Usted recibe o recibió reconocimientos, premios de parte de sus jefes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	Diga usted sus jefes los estimulan con incentivos económicos, compensación de horarios o turnos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

29	Usted percibe identificarse con los objetivos estratégicos de la institución.	✓		✓		✓	
30	Usted percibe que el reconocimiento o estimulación en el trabajo es un aliciente para trabajar con mayor ahínco	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Apoyo instrumental o material		Si	No	Si	No	Si	No
31	Diga en su centro de trabajo recibe un soporte o apoyo nutricional	✓		✓		✓	
32	Diga usted tiene espacios para el descanso físico en su turno de trabajo	✓		✓		✓	
33	Diga usted logra un equilibrio entre lo profesional y personal que le haga sentirse bien	✓		✓		✓	
34	Su seguro de salud le cubre rápidamente cuando adquiere alguna enfermedad por contagio en su servicio	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: CHAPOÑAN CAMARENA EDGARDO DNI... 09622086

Especialidad del validador... MDCTRIA SALUD PUBLICA

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

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

03 de Mayo del 2022

EDGARDO CHAPOÑAN CAMARENA
MÉDICO INTENSIVISTA
C.M.R. 31613 RNE: 16798

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidad cognitiva								
1	La enfermera se mantiene actualizado en conocimientos del cuidado enfermero, su trabajo tiene base científica	✓		✓		✓		
2	La enfermera se capacita de manera permanente para tener los conocimientos actualizados	✓		✓		✓		
3	La enfermera tiene buena disposición para trabajar es proactiva.	✓		✓		✓		
4	La enfermera organiza el servicio tiene actitud positiva	✓		✓		✓		
5	La enfermera sabe priorizar los cuidados enfermeros.	✓		✓		✓		
6	La enfermera sabe organizar el servicio, los cuidados de los enfermos y los registra en el Kardex enfermero	✓		✓		✓		
7	La enfermera practica la comunicación asertiva con el equipo de la salud	✓		✓		✓		
8	La enfermera comunica a los pacientes para realizar un procedimiento	✓		✓		✓		
9	La enfermera realiza educación continua en los pacientes sobre el cuidado personal para después del alta	✓		✓		✓		
10	La enfermera realiza educación continua en el servicio al personal a su cargo	✓		✓		✓		
11	La enfermera es muy competente en el manejo de equipos sofisticados de alta tecnología. (Monitores multimodales, ventilador mecánico, etc)	✓		✓		✓		

12	La enfermera en su perfil formativo tiene especialidad en cuidados de áreas críticas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Capacidad afectiva	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La enfermera es muy amable cuando se comunica, muestra mucho interés en lo que realiza.	✓		✓		✓		
14	La enfermera cuando se comunica tiene un buen trato, es asertiva con los pacientes y compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	La enfermera respeta meticulosamente los derechos de los pacientes y compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
16	La enfermera es respetuosa, mantiene una buena interrelación con sus compañeros y los pacientes	✓		✓		✓		
17	La enfermera es muy responsable, no registra falta y tardanza	✓		✓		✓		
18	La enfermera es responsable y meticulosa cumplir con los cuidados enfermeros	✓		✓		✓		
19	La enfermera realiza una escucha activa al requerimiento de sus compañeros miembros del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
20	La enfermera a pesar recargado de trabajo tiene espacio para escuchar activamente al paciente	✓		✓		✓		
21	La enfermera cuida con responsabilidad la seguridad del paciente libre de todo riesgo	✓		✓		✓		
22	La enfermera asume el cuidado de sus pacientes con tolerancia y solvencia moral	✓		✓		✓		
23	La enfermera asume el cuidado humanizado al paciente como esencia de su trabajo	✓		✓		✓		
24	La enfermera es carismática tiene buen trato, inspira confianza en cada quehacer	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Capacidad psicomotora	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La enfermera responde con prontitud los requerimientos de sus pacientes	✓		✓		✓		
26	La enfermera es oportuna en todo momento sus intervenciones son asertivas	✓		✓		✓		
27	La enfermera es tolerante, dedicada con los pacientes que requieren mayor asistencia	✓		✓		✓		

28	La enfermera es tolerante a pesar de las adversidades en el trabajo y la gran demanda de trabajo.	✓		✓		✓	
29	La enfermera maneja sus emociones de forma correcta (está enfocada (o) para ayudar)	✓		✓		✓	
30	La enfermera maneja sus emociones, asume como un reto las adversidades	✓		✓		✓	
31	La enfermera es muy hábil para desarrollar los diferentes procedimientos de enfermería.	✓		✓		✓	
32	La enfermera tiene aptitudes y habilidades para llevar a cabo los procedimientos sin contratiempos	✓		✓		✓	
33	La enfermera es oportuna para realizar las intervenciones de enfermería. (momento correcto y precisos)	✓		✓		✓	
34	La enfermera realiza sus intervenciones de enfermería de forma segura en su unidad que le corresponde desenvolverse (Actos libre de todo riesgo para el paciente y consigo mismo)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: EDGARDO CHAPOÑAN CAMARENA DNI: 09622086

Especialidad del validador: MAESTRO JAUZ PÚBLICO / MENCIÓN GESTIÓN HOSPITALARIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

son suficientes para medir la dimensión

03 de Mayo del 2022

EDGARDO CHAPOÑAN CAMARENA
MÉDICO INTENSIVISTA
C.M.P. 31613 RNE: 16798

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Equilibrio familia-trabajo							
1	Diga Usted, tiene el apoyo de su familia para cumplir con su trabajo	✓		✓		✓		
2	Diga usted reconoce su familia el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
3	Diga usted, las funciones de enfermera (o) promueve un trabajo en equipo	✓		✓		✓		
4	Diga Usted, recibe retroalimentación de sus jefes y compañeros para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
5	Diga usted su ambiente o entorno percibe compromiso de parte de los directivos	✓		✓		✓		
6	Diga usted cumple con los horarios o turnos programados y cumple con diligencia	✓		✓		✓		
7	Diga usted existe buen clima laboral en su centro de trabajo	✓		✓		✓		
8	Diga usted, su jefe promueve un clima laboral adecuado entre sus compañeros	✓		✓		✓		
9	Diga usted su jefe inmediato superior establece un trato digno	✓		✓		✓		
10	Diga usted si percibe de los pacientes un trato digno durante su jornada laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Usted cuenta con insumos biomédicos materiales para realizar un trabajo seguro o libre de riesgo	✓		✓		✓		
12	Usted considera que los insumos biomédicos se encuentran todos en buen estado de conservación	✓		✓		✓		

13	Usted cuenta con espacios físico y de tiempo para descansar durante la jornada laboral.	✓		✓		✓		
14	Usted percibe fatiga muscular cuando termina su jornada por falta de condiciones adecuadas	✓		✓		✓		
15	Usted cuenta con aire acondicionado o calefacción en el ambiente de trabajo para trabajar con comodidad	✓		✓		✓		
16	Usted reconoce que la ventilación y aireación del ambiente laboral es el adecuado	✓		✓		✓		
17	Usted cuenta con materiales de bioseguridad para su protección personal	✓		✓		✓		
18	Usted considera que se cumple la seguridad frente a accidentes laborales	✓		✓		✓		
19	Usted recibe control médico periódico como parte de su salud ocupacional	✓		✓		✓		
20	Usted percibe que la salud colectiva es relevante para los empleadores.	✓		✓		✓		
21	Usted considera que la estabilidad laboral influye en motivación de los enfermeros	✓		✓		✓		
22	Usted considera que la estabilidad laboral lo hace más seguro de sí mismo en la realización de sus funciones	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Motivación para trabajar	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Diga usted que la comunicación que practica con sus compañeros de trabajo es asertiva	✓		✓		✓		
24	Usted considera que la comunicación que realiza con sus pacientes es efectiva	✓		✓		✓		
25	Usted percibe tener la libertad de expresar sus opiniones, ideas y puntos de vista cuando conversa con sus jefes	✓		✓		✓		
26	Usted considera que es importante la libertad de expresar sus opiniones a sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
27	Usted recibe o recibió reconocimientos, premios de parte de sus jefes	✓		✓		✓		
28	Diga usted sus jefes los estimulan con incentivos económicos, compensación de horarios o turnos.	✓		✓		✓		

29	Usted percibe identificarse con los objetivos estratégicos de la institución.	✓		✓		✓	
30	Usted percibe que el reconocimiento o estimulación en el trabajo es un aliciente para trabajar con mayor ahínco	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Apoyo instrumental o material		Si	No	Si	No	Si	No
31	Diga en su centro de trabajo recibe un soporte o apoyo nutricional	✓		✓		✓	
32	Diga usted tiene espacios para el descanso físico en su turno de trabajo	✓		✓		✓	
33	Diga usted logra un equilibrio entre lo profesional y personal que le haga sentirse bien	✓		✓		✓	
34	Su seguro de salud le cubre rápidamente cuando adquiere alguna enfermedad por contagio en su servicio	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/(Mg): Dionicio ponciano Ana p. DNI: 10090028

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de servicios de salud.

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

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

05 de Mayo del 20.22

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
Ana Dionicio Ponciano
 ANA P. DIONICIO PONCIANO
 ENFERMERA ASISTENCIAL
 CEP. 68608 - REE 15789
 REM 1138

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad cognitiva							
1	La enfermera se mantiene actualizado en conocimientos del cuidado enfermero, su trabajo tiene base científica	✓		✓		✓		
2	La enfermera se capacita de manera permanente para tener los conocimientos actualizados	✓		✓		✓		
3	La enfermera tiene buena disposición para trabajar es proactiva.	✓		✓		✓		
4	La enfermera organiza el servicio tiene actitud positiva	✓		✓		✓		
5	La enfermera sabe priorizar los cuidados enfermeros.	✓		✓		✓		
6	La enfermera sabe organizar el servicio, los cuidados de los enfermos y los registra en el Kardex enfermero	✓		✓		✓		
7	La enfermera practica la comunicación asertiva con el equipo de la salud	✓		✓		✓		
8	La enfermera comunica a los pacientes para realizar un procedimiento	✓		✓		✓		
9	La enfermera realiza educación continua en los pacientes sobre el cuidado personal para después del alta	✓		✓		✓		
10	La enfermera realiza educación continua en el servicio al personal a su cargo	✓		✓		✓		
11	La enfermera es muy competente en el manejo de equipos sofisticados de alta tecnología. (Monitores multimodales, ventilador mecánico, etc)	✓		✓		✓		

12	La enfermera en su perfil formativo tiene especialidad en cuidados de áreas críticas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Capacidad afectiva	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La enfermera es muy amable cuando se comunica, muestra mucho interés en lo que realiza.	✓		✓		✓		
14	La enfermera cuando se comunica tiene un buen trato, es asertiva con los pacientes y compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	La enfermera respeta meticulosamente los derechos de los pacientes y compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
16	La enfermera es respetuosa, mantiene una buena interrelación con sus compañeros y los pacientes	✓		✓		✓		
17	La enfermera es muy responsable, no registra falta y tardanza	✓		✓		✓		
18	La enfermera es responsable y meticulosa cumplir con los cuidados enfermeros	✓		✓		✓		
19	La enfermera realiza una escucha activa al requerimiento de sus compañeros miembros del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
20	La enfermera a pesar recargado de trabajo tiene espacio para escuchar activamente al paciente	✓		✓		✓		
21	La enfermera cuida con responsabilidad la seguridad del paciente libre de todo riesgo	✓		✓		✓		
22	La enfermera asume el cuidado de sus pacientes con tolerancia y solvencia moral	✓		✓		✓		
23	La enfermera asume el cuidado humanizado al paciente como esencia de su trabajo	✓		✓		✓		
24	La enfermera es carismática tiene buen trato, inspira confianza en cada quehacer	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Capacidad psicomotora	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La enfermera responde con prontitud los requerimientos de sus pacientes	✓		✓		✓		
26	La enfermera es oportuna en todo momento sus intervenciones son asertivas	✓		✓		✓		
27	La enfermera es tolerante, dedicada con los pacientes que requieren mayor asistencia	✓		✓		✓		

28	La enfermera es tolerante a pesar de las adversidades en el trabajo y la gran demanda de trabajo.	✓		✓		✓	
29	La enfermera maneja sus emociones de forma correcta (está enfocada (o) para ayudar)	✓		✓		✓	
30	La enfermera maneja sus emociones, asume como un reto las adversidades	✓		✓		✓	
31	La enfermera es muy hábil para desarrollar los diferentes procedimientos de enfermería.	✓		✓		✓	
32	La enfermera tiene aptitudes y habilidades para llevar a cabo los procedimientos sin contratiempos	✓		✓		✓	
33	La enfermera es oportuna para realizar las intervenciones de enfermería. (momento correcto y precisos)	✓		✓		✓	
34	La enfermera realiza sus intervenciones de enfermería de forma segura en su unidad que le corresponde desenvolverse (Actos libre de todo riesgo para el paciente y consigo mismo)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg): Dionicio ponciano Ana. P. DNI: 10090028

Especialidad del validador: Maestra en gestión de Servicios de Salud.

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

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

..... 05 de Mayo del 20.22

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
Ana Dionicio P.
 ANA P. DIONICIO PONCIANO
 ENFERMERA ASISTENCIAL
 CEP. 68608 - REE 15709
 REM 1138

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Equilibrio familia-trabajo							
1	Diga Usted, tiene el apoyo de su familia para cumplir con su trabajo	✓		✓		✓		
2	Diga usted reconoce su familia el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
3	Diga usted, las funciones de enfermera (o) promueve un trabajo en equipo	✓		✓		✓		
4	Diga Usted, recibe retroalimentación de sus jefes y compañeros para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
5	Diga usted su ambiente o entorno percibe compromiso de parte de los directivos	✓		✓		✓		
6	Diga usted cumple con los horarios o turnos programados y cumple con diligencia	✓		✓		✓		
7	Diga usted existe buen clima laboral en su centro de trabajo	✓		✓		✓		
8	Diga usted, su jefe promueve un clima laboral adecuado entre sus compañeros	✓		✓		✓		
9	Diga usted su jefe inmediato superior establece un trato digno	✓		✓		✓		
10	Diga usted si percibe de los pacientes un trato digno durante su jornada laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Usted cuenta con insumos biomédicos materiales para realizar un trabajo seguro o libre de riesgo	✓		✓		✓		
12	Usted considera que los insumos biomédicos se encuentran todos en buen estado de conservación	✓		✓		✓		

13	Usted cuenta con espacios físico y de tiempo para descansar durante la jornada laboral.	✓		✓		✓	
14	Usted percibe fatiga muscular cuando termina su jornada por falta de condiciones adecuadas	✓		✓		✓	
15	Usted cuenta con aire acondicionado o calefacción en el ambiente de trabajo para trabajar con comodidad	✓		✓		✓	
16	Usted reconoce que la ventilación y aireación del ambiente laboral es el adecuado	✓		✓		✓	
17	Usted cuenta con materiales de bioseguridad para su protección personal	✓		✓		✓	
18	Usted considera que se cumple la seguridad frente a accidentes laborales	✓		✓		✓	
19	Usted recibe control médico periódico como parte de su salud ocupacional	✓		✓		✓	
20	Usted percibe que la salud colectiva es relevante para los empleadores.	✓		✓		✓	
21	Usted considera que la estabilidad laboral influye en motivación de los enfermeros	✓		✓		✓	
22	Usted considera que la estabilidad laboral lo hace más seguro de sí mismo en la realización de sus funciones	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Motivación para trabajar	Si	No	Si	No	Si	No
23	Diga usted que la comunicación que practica con sus compañeros de trabajo es asertiva	✓		✓		✓	
24	Usted considera que la comunicación que realiza con sus pacientes es efectiva	✓		✓		✓	
25	Usted percibe tener la libertad de expresar sus opiniones, ideas y puntos de vista cuando conversa con sus jefes	✓		✓		✓	
26	Usted considera que es importante la libertad de expresar sus opiniones a sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
27	Usted recibe o recibió reconocimientos, premios de parte de sus jefes	✓		✓		✓	
28	Diga usted sus jefes los estimulan con incentivos económicos, compensación de horarios o turnos.	✓		✓		✓	

29	Usted percibe identificarse con los objetivos estratégicos de la institución.	✓		✓		✓	
30	Usted percibe que el reconocimiento o estimulación en el trabajo es un aliciente para trabajar con mayor ahínco	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Apoyo instrumental o material		Si	No	Si	No	Si	No
31	Diga en su centro de trabajo recibe un soporte o apoyo nutricional	✓		✓		✓	
32	Diga usted tiene espacios para el descanso físico en su turno de trabajo	✓		✓		✓	
33	Diga usted logra un equilibrio entre lo profesional y personal que le haga sentirse bien	✓		✓		✓	
34	Su seguro de salud le cubre rápidamente cuando adquiere alguna enfermedad por contagio en su servicio	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg.) Inga Paz Lucía DNI. 25778485

Especialidad del validador. Mg. en Gestión de Servicios de Salud

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

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

.....de.....del 20.....

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA

MG. LUCÍA A. INGA PAZ
CEP: 18521 REE: 3539
JEEA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad cognitiva							
1	La enfermera se mantiene actualizado en conocimientos del cuidado enfermero, su trabajo tiene base científica	✓		✓		✓		
2	La enfermera se capacita de manera permanente para tener los conocimientos actualizados	✓		✓		✓		
3	La enfermera tiene buena disposición para trabajar es proactiva.	✓		✓		✓		
4	La enfermera organiza el servicio tiene actitud positiva	✓		✓		✓		
5	La enfermera sabe priorizar los cuidados enfermeros.	✓		✓		✓		
6	La enfermera sabe organizar el servicio, los cuidados de los enfermos y los registra en el Kardex enfermero	✓		✓		✓		
7	La enfermera practica la comunicación asertiva con el equipo de la salud	✓		✓		✓		
8	La enfermera comunica a los pacientes para realizar un procedimiento	✓		✓		✓		
9	La enfermera realiza educación continua en los pacientes sobre el cuidado personal para después del alta	✓		✓		✓		
10	La enfermera realiza educación continua en el servicio al personal a su cargo	✓		✓		✓		
11	La enfermera es muy competente en el manejo de equipos sofisticados de alta tecnología. (Monitores multimodales, ventilador mecánico, etc)	✓		✓		✓		

12	La enfermera en su perfil formativo tiene especialidad en cuidados de áreas críticas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2: Capacidad afectiva	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La enfermera es muy amable cuando se comunica, muestra mucho interés en lo que realiza.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	La enfermera cuando se comunica tiene un buen trato, es asertiva con los pacientes y compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	La enfermera respeta meticulosamente los derechos de los pacientes y compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	La enfermera es respetuosa, mantiene una buena interrelación con sus compañeros y los pacientes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	La enfermera es muy responsable, no registra falta y tardanza	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	La enfermera es responsable y meticulosa cumplir con los cuidados enfermeros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	La enfermera realiza una escucha activa al requerimiento de sus compañeros miembros del equipo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	La enfermera a pesar recargado de trabajo tiene espacio para escuchar activamente al paciente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	La enfermera cuida con responsabilidad la seguridad del paciente libre de todo riesgo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	La enfermera asume el cuidado de sus pacientes con tolerancia y solvencia moral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	La enfermera asume el cuidado humanizado al paciente como esencia de su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	La enfermera es carismática tiene buen trato, inspira confianza en cada quehacer	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 3: Capacidad psicomotora	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La enfermera responde con prontitud los requerimientos de sus pacientes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	La enfermera es oportuna en todo momento sus intervenciones son asertivas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
27	La enfermera es tolerante, dedicada con los pacientes que requieren mayor asistencia	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Equilibrio familia-trabajo							
1	Diga Usted, tiene el apoyo de su familia para cumplir con su trabajo	✓		✓		✓		
2	Diga usted reconoce su familia el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
3	Diga usted, las funciones de enfermera (o) promueve un trabajo en equipo	✓		✓		✓		
4	Diga Usted, recibe retroalimentación de sus jefes y compañeros para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
5	Diga usted su ambiente o entorno percibe compromiso de parte de los directivos	✓		✓		✓		
6	Diga usted cumple con los horarios o turnos programados y cumple con diligencia	✓		✓		✓		
7	Diga usted existe buen clima laboral en su centro de trabajo	✓		✓		✓		
8	Diga usted, su jefe promueve un clima laboral adecuado entre sus compañeros	✓		✓		✓		
9	Diga usted su jefe inmediato superior establece un trato digno	✓		✓		✓		
10	Diga usted si percibe de los pacientes un trato digno durante su jornada laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Usted cuenta con insumos biomédicos materiales para realizar un trabajo seguro o libre de riesgo	✓		✓		✓		
12	Usted considera que los insumos biomédicos se encuentran todos en buen estado de conservación	✓		✓		✓		

13	Usted cuenta con espacios físico y de tiempo para descansar durante la jornada laboral.	✓		✓		✓		
14	Usted percibe fatiga muscular cuando termina su jornada por falta de condiciones adecuadas	✓		✓		✓		
15	Usted cuenta con aire acondicionado o calefacción en el ambiente de trabajo para trabajar con comodidad	✓		✓		✓		
16	Usted reconoce que la ventilación y aireación del ambiente laboral es el adecuado	✓		✓		✓		
17	Usted cuenta con materiales de bioseguridad para su protección personal	✓		✓		✓		
18	Usted considera que se cumple la seguridad frente a accidentes laborales	✓		✓		✓		
19	Usted recibe control médico periódico como parte de su salud ocupacional	✓		✓		✓		
20	Usted percibe que la salud colectiva es relevante para los empleadores.	✓		✓		✓		
21	Usted considera que la estabilidad laboral influye en motivación de los enfermeros	✓		✓		✓		
22	Usted considera que la estabilidad laboral lo hace más seguro de sí mismo en la realización de sus funciones	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Motivación para trabajar	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Diga usted que la comunicación que practica con sus compañeros de trabajo es asertiva	✓		✓		✓		
24	Usted considera que la comunicación que realiza con sus pacientes es efectiva	✓		✓		✓		
25	Usted percibe tener la libertad de expresar sus opiniones, ideas y puntos de vista cuando conversa con sus jefes	✓		✓		✓		
26	Usted considera que es importante la libertad de expresar sus opiniones a sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
27	Usted recibe o recibió reconocimientos, premios de parte de sus jefes	✓		✓		✓		
28	Diga usted sus jefes los estimulan con incentivos económicos, compensación de horarios o turnos.	✓		✓		✓		

29	Usted percibe identificarse con los objetivos estratégicos de la institución.	✓		✓		✓	
30	Usted percibe que el reconocimiento o estimulación en el trabajo es un aliciente para trabajar con mayor ahínco	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Apoyo instrumental o material		Si	No	Si	No	Si	No
31	Diga en su centro de trabajo recibe un soporte o apoyo nutricional	✓		✓		✓	
32	Diga usted tiene espacios para el descanso físico en su turno de trabajo	✓		✓		✓	
33	Diga usted logra un equilibrio entre lo profesional y personal que le haga sentirse bien	✓		✓		✓	
34	Su seguro de salud le cubre rápidamente cuando adquiere alguna enfermedad por contagio en su servicio	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luján Rodríguez Mónica Karina DNI. 32951237

Especialidad del validador Ciencias en Enfermería

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

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

06 de Mayo del 20 22

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
 LIC. KARINA LUJÁN RODRIGUEZ
 ENFERMERA SUPERVISORA
 CEP 34635
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad cognitiva							
1	La enfermera se mantiene actualizado en conocimientos del cuidado enfermero, su trabajo tiene base científica	✓		✓		✓		
2	La enfermera se capacita de manera permanente para tener los conocimientos actualizados	✓		✓		✓		
3	La enfermera tiene buena disposición para trabajar es proactiva.	✓		✓		✓		
4	La enfermera organiza el servicio tiene actitud positiva	✓		✓		✓		
5	La enfermera sabe priorizar los cuidados enfermeros.	✓		✓		✓		
6	La enfermera sabe organizar el servicio, los cuidados de los enfermos y los registra en el Kardex enfermero	✓		✓		✓		
7	La enfermera practica la comunicación asertiva con el equipo de la salud	✓		✓		✓		
8	La enfermera comunica a los pacientes para realizar un procedimiento	✓		✓		✓		
9	La enfermera realiza educación continua en los pacientes sobre el cuidado personal para después del alta	✓		✓		✓		
10	La enfermera realiza educación continua en el servicio al personal a su cargo	✓		✓		✓		
11	La enfermera es muy competente en el manejo de equipos sofisticados de alta tecnología. (Monitores multimodales, ventilador mecánico, etc)	✓		✓		✓		

12	La enfermera en su perfil formativo tiene especialidad en cuidados de áreas críticas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Capacidad afectiva	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La enfermera es muy amable cuando se comunica, muestra mucho interés en lo que realiza.	✓		✓		✓		
14	La enfermera cuando se comunica tiene un buen trato, es asertiva con los pacientes y compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	La enfermera respeta meticulosamente los derechos de los pacientes y compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
16	La enfermera es respetuosa, mantiene una buena interrelación con sus compañeros y los pacientes	✓		✓		✓		
17	La enfermera es muy responsable, no registra falta y tardanza	✓		✓		✓		
18	La enfermera es responsable y meticulosa cumplir con los cuidados enfermeros	✓		✓		✓		
19	La enfermera realiza una escucha activa al requerimiento de sus compañeros miembros del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
20	La enfermera a pesar recargado de trabajo tiene espacio para escuchar activamente al paciente	✓		✓		✓		
21	La enfermera cuida con responsabilidad la seguridad del paciente libre de todo riesgo	✓		✓		✓		
22	La enfermera asume el cuidado de sus pacientes con tolerancia y solvencia moral	✓		✓		✓		
23	La enfermera asume el cuidado humanizado al paciente como esencia de su trabajo	✓		✓		✓		
24	La enfermera es carismática tiene buen trato, inspira confianza en cada quehacer	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Capacidad psicomotora	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La enfermera responde con prontitud los requerimientos de sus pacientes	✓		✓		✓		
26	La enfermera es oportuna en todo momento sus intervenciones son asertivas	✓		✓		✓		
27	La enfermera es tolerante, dedicada con los pacientes que requieren mayor asistencia	✓		✓		✓		

28	La enfermera es tolerante a pesar de las adversidades en el trabajo y la gran demanda de trabajo.	✓		✓		✓	
29	La enfermera maneja sus emociones de forma correcta (está enfocada (o) para ayudar)	✓		✓		✓	
30	La enfermera maneja sus emociones, asume como un reto las adversidades	✓		✓		✓	
31	La enfermera es muy hábil para desarrollar los diferentes procedimientos de enfermería.	✓		✓		✓	
32	La enfermera tiene aptitudes y habilidades para llevar a cabo los procedimientos sin contratiempos	✓		✓		✓	
33	La enfermera es oportuna para realizar las intervenciones de enfermería. (momento correcto y precisos)	✓		✓		✓	
34	La enfermera realiza sus intervenciones de enfermería de forma segura en su unidad que le corresponde desenvolverse (Actos libre de todo riesgo para el paciente y consigo mismo)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Luján Rodríguez Mónica Karina DNI: 32951237

Especialidad del validador: Mr. Ciencias en Enfermería

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

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

06 de Mayo del 20.22

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
 LIC. KARINA LUJAN RODRIGUEZ
 ENFERMERA SUPERVISORA
 CEP: 34033

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Autorización para realizar el estudio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20162041 291
HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos LUIS ENRIQUE VIZCARRA JARA	DNI: 08801837

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	
Autor: Nombres y Apellidos EDGAR LUCAS ALVIZURI GÓMEZ	DNI: 15428474

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: San Juan de Miraflores, 25 de julio del 2022.

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)
MC LUIS ENRIQUE VIZCARRA JARA
CMP 022683 RNE 019438

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) Licenciados (as) en Enfermería de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, agradezco de manera muy especial por su interés en participar en la presente investigación, la cual detallo a continuación.

OBJETIVO DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS: Es precisamente adquirir información relacionada con las variables en estudio del trabajo de investigación titulado "Calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del hospital María Auxiliadora, 2022" como corresponde a usted como usuario interno el derecho de participar en la investigación de expresión voluntaria, de igual forma puede usted retirarse de participar en la investigación cuando lo considere por conveniente.

BENEFICIOS: dejar evidencia científica que pueda servir como un diagnóstico basal de la calidad de vida y desempeño laboral de los enfermeros y a través del cual pueda establecerse algunas estrategias de mejora en las condiciones laborales de los usuarios internos.

CONFIDENCIALIDAD: Los resultados de la recolección de la información y entrevista se mantendrá en absoluta reserva sin posibilidad de ser revelado, los mismos no podrá ser utilizado con otros propósitos ajenos a la investigación.

CONSENTIMIENTO:

He sido informado del objetivo de la investigación en ejercicio pleno de mis facultades en uso de mi autonomía tomo la decisión de aceptar a participar en la investigación como parte de la muestra, en señal del cual firmo mi consentimiento informado. se ha decidido participar en el estudio, por favor firme a continuación y guarde una copia.

Firma de la Participante

DNI

Fecha y Hora:

Para cualquier inquietud, por favor dirigirse al Bach. EDGAR LUCAS ALVIZURI GÓMEZ, responsable del presente estudio. Celular N.º 973886032. Departamento de Enfermería 2171818 Anexo 3148.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE ÁREAS CRÍTICAS, HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2022

", cuyo autor es ALVIZURI GOMEZ EDGAR LUCAS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID 0000-0002-0268-3250	Firmado digitalmente por: MROSARIOVG el 22-08- 2022 11:06:52

Código documento Trilce: TRI - 0422429