

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL
DE ANDAHUAYLAS, 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

AUTORES:

LAYTSE CÉSPEDES ALARCÓN
GLEYDY MAMANI TRUYENQUE
ELIZABETH ZUÑIGA APARCO

Callao, 2022
PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- Dra. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO PRESIDENTE
- DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI SECRETARIA
- Mg. ANA ,MARÍA YAMUNAQUE MORALES VOCAL

ASESOR: DR. HERNÁN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ

Nº de Libro: 03

Nº de Acta: 003-2022

Fecha de Aprobación de la tesis:

12 DE ENERO DEL 2022

Resolución de Sustentación: Nº 245-2018-CU del 30 de octubre de 2018

DEDICATORIA

Con profundo cariño e infinita gratitud a la memoria de mi madre a quien debo lo que soy y ofrezco esta tesis como una plegaria a su inmortal existencia. A mi padre que desde la eternidad guía mis pasos, a mi amado hijo quien es el motivo de mi existencia y superación, finalmente, a mis queridos hermanos quienes comparten mis días irradiando sus miradas como un ejemplo de constante superación.

Laytse

Dedico este trabajo a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante en mi formación profesional.

A mi hermano Henry castro Truyenque el pilar más importante, por demostrarme su cariño infinito, su apoyo incondicional sin importar las diferencias de opiniones. Para mi hijo Evans Adrian Cacsi Jurado a quien quiero de sobremanera por ser el motivo, la razón de mi existir, todo mi esfuerzo para él.

A mis amigos Junior y Teresa, porque siempre están dispuestos a escucharme y ayudarme en cualquier momento.

A mis compañeras.

Gleydy

A mis padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque dios está conmigo siempre. Gracias madre y padre.

Elizabeth

AGRADECIMIENTO

Al Hospital sub Regional de Andahuaylas, a la Lic. Madelyne Mazares jefa de enfermeras del Hospital sub Regional de Andahuaylas, a la Lic. Rosi Peña Laureano Jefa del servicio de Emergencias y al personal de enfermería del servicio Emergencia por haber aceptado y darnos las facilidades para la aplicación del instrumento de tesis.

A la Universidad Nacional del Callao, porque nos permitió acceder a una educación con calidad, y realizar nuestra especialidad en emergencias y desastres

A nuestros asesores, por habernos brindado la oportunidad de recurrir a sus capacidades y conocimientos, así como también por habernos tenido toda la paciencia para guiarnos durante todo el desarrollo de la tesis y llevar a buen término este trabajo.

Y para finalizar, también agradecemos a todos nuestros docentes, compañeros de clase durante los 2 ciclos académicos de la especialidad, ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo a pesar de las circunstancias que estamos pasando nos han aportado las ganas de seguir adelante.

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	4
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema General.....	6
1.2.2. Problemas Específicos.....	6
1.3. Objetivos.....	6
1.3.1. Objetivo General.....	6
1.3.2. Objetivos Específicos:.....	6
1.4. Limitantes de la investigación.....	7
1.4.1. Limitante teórica.....	7
1.4.2. Limitante temporal.....	7
1.4.3. Limitante espacial.....	7
II. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes:.....	8
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	8
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	11
2.2. Bases teóricas:.....	14
2.3. Base Conceptual:.....	15
2.4. Definición de términos básicos:.....	22
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	24
3.1. Hipótesis.....	24
3.2. Definición conceptual de variables.....	24
IV. DISEÑO METODOLÓGICO.....	27
4.1. Tipo y diseño de investigación.....	27
4.2. Método de investigación.....	28
4.3. Población, muestra y criterios.....	28
4.4. Lugar de estudio.....	28
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	29
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	29
V. RESULTADOS.....	31
5.1. Resultados Descriptivos.....	31
5.1.1. Resultados Generales.....	31

5.1.2.	Resultados Variable Calidad de Vida Profesional.	36
5.1.3.	Resultados Variable Desempeño Laboral.....	40
5.2.	Resultados Inferenciales	44
5.2.1.	Resultados Tablas Cruzadas.....	44
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	48
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	48
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	52
6.3.	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	53
	CONCLUSIONES	54
	RECOMENDACIONES	55
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
	ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.1.1.1.	Distribución según edad en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas	32
Tabla 5.1.1.2.	Distribución según estado civil en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas	33
Tabla 5.1.1.3.	Distribución según sexo en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas	34
Tabla 5.1.1.4.	Distribución según condición laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas	35
Tabla 5.1.1.5.	Distribución según años de servicio en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas	36
Tabla 5.1.2.1.	Dimensión Apoyo Directivo de la variable calidad de vida profesional	37
Tabla 5.1.2.2.	Dimensión Carga de Trabajo de la variable calidad de vida profesional	38
Tabla 5.1.2.3.	Dimensión Motivación Intrínseca de la variable calidad de vida profesional	39
Tabla 5.1.2.4.	Variable Calidad de Vida Profesional	40
Tabla 5.1.3.1.	Dimensión Relaciones Interpersonales de la variable desempeño laboral	41
Tabla 5.1.3.2.	Dimensión Habilidad Práctica de la variable desempeño laboral	42
Tabla 5.1.3.3.	Dimensión Satisfacción Laboral de la variable desempeño laboral	43
Tabla 5.1.3.4.	Variable Desempeño Laboral	44
Tabla 5.2.1.1.	Tabla Cruzada Dimensión Apoyo Directivo - Dimensión Relaciones Interpersonales	45
Tabla 5.2.1.2.	Tabla cruzada Dimensión Carga de Trabajo - Dimensión Habilidad Práctica	46
Tabla 5.2.1.3.	Tabla cruzada Dimensión Motivación Intrínseca - Dimensión Satisfacción Laboral	47
Tabla 5.2.1.4.	Tabla cruzada de la variable Calidad de Vida Profesional y la variable Desempeño Laboral	48
Tabla 6.1.1.	Correlación de la variable Calidad de Vida Laboral y la variable Desempeño Laboral	49
Tabla 6.1.2.	Correlación de la dimensión Apoyo Directivo y la dimensión Relaciones Interpersonales	50
Tabla 6.1.3.	Correlación de la dimensión Carga de Trabajo y la dimensión Habilidad Práctica	51
Tabla 6.1.4.	Correlación de la dimensión Motivación Intrínseca y la dimensión Satisfacción Laboral	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 5.1.1.1.	Distribución según edad en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas	32
Gráfico 5.1.1.2.	Distribución según estado civil en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas	33
Gráfico 5.1.1.3.	Distribución según sexo en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas	34
Gráfico 5.1.1.4.	Distribución según condición laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas	35
Gráfico 5.1.1.5.	Distribución según años de servicio en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas	36
Gráfico 5.1.2.1.	Dimensión Apoyo Directivo de la Variable Calidad de Vida Profesional	37
Gráfico 5.1.2.2.	Dimensión Carga de Trabajo de la Variable Calidad de Vida Profesional	38
Gráfico 5.1.2.3.	Dimensión Motivación Intrínseca de la Variable Calidad de Vida Profesional	39
Gráfico 5.1.2.4.	Variable Calidad de Vida Profesional	40
Gráfico 5.1.3.1.	Dimensión Relaciones Interpersonales de la Variable Desempeño Laboral	41
Gráfico 5.1.3.2.	Dimensión Habilidad Práctica de la Variable Desempeño Laboral	42
Gráfico 5.1.3.3.	Dimensión Satisfacción Laboral de la Variable Desempeño Laboral	43
Gráfico 5.1.3.4.	Variable Desempeño Laboral	44
Gráfico 5.2.1.1.	Dimensión Apoyo Directivo - Dimensión Relaciones Interpersonales	45
Gráfico 5.2.1.2.	Dimensión Carga de Trabajo - Dimensión Habilidad Práctica	46
Gráfico 5.2.1.3.	Dimensión Motivación Intrínseca - Dimensión Satisfacción Laboral	47
Gráfico 5.2.1.4.	Variable Calidad de Vida Profesional y Variable Desempeño Laboral	48

RESUMEN

La investigación tuvo como **objetivo**: Establecer la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020. La **metodología de investigación**: fue no experimental, de un nivel descriptivo correlacional y prospectiva; **la población**: estudiada estuvo conformada por 40 enfermeras del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas. Los datos de información se obtuvieron a través de dos cuestionarios, Cuestionario para la calidad de vida laboral CVP-35 y un cuestionario para el desempeño laboral. El **análisis estadístico**: se realizó mediante el cálculo de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia del 5%. **Los resultados**: obtenidos del coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,331$) muestra la existencia de una correlación positiva muy baja entre la variable calidad de vida laboral y desempeño laboral, además el valor de significación calculado ($P=0.037$) <0.05 lo cual evidencia la relación entre las variables de estudio, rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. **Conclusion**: existe relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020; y **en forma específica que**: con el 90 % de confianza que existe relación entre calidad de vida de la dimensión apoyo directivo y el desempeño laboral de la dimensión de relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020; no existe relación directa entre la carga de trabajo y la habilidad práctica en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020 y finalmente que existe relación directa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

Palabras clave: Calidad de vida, desempeño laboral, servicio de emergencia.

ABSTRACT

The research is **entitled:** "Quality of life and job performance in Nursing professionals of the emergency service of the Andahuaylas sub regional hospital, 2020" with the **objective of:** Establishing the relationship between quality of life and job performance in nursing professionals. nursing of the emergency service of the subregional hospital of Andahuaylas, 2020. The **research methodology:** it was non-experimental, of a descriptive correlational and prospective level; The population: studied consisted of 40 nurses from the emergency service of the Andahuaylas subregional hospital. The information data were obtained through two questionnaires, the CVP-35 quality of work life questionnaire and a questionnaire for work performance. **Statistical analysis:** was performed by calculating the Spearman Rho correlation coefficient, considering a significance level of 5%. **The results:** obtained from the Spearman correlation coefficient ($\rho = 0.331$) show the existence of a very low positive correlation between the variable quality of work life and work performance, in addition to the calculated significance value ($P = 0.037$) <0.05 which evidences the relationship between the study variables, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis. The results allow us to **conclude in a general way that:** there is a relationship between quality of life and work performance in nursing professionals of the emergency service of the Andahuaylas subregional hospital, 2020; **and specifically that:** with 90% confidence that there is a relationship between quality of life in the managerial support dimension and job performance in the interpersonal relations dimension in nursing professionals of the emergency service of the Andahuaylas subregional hospital, 2020; there is no direct relationship between workload and practical ability in nursing professionals of the emergency service of the Andahuaylas subregional hospital, 2020 and finally that there is a direct relationship between intrinsic motivation and job satisfaction in nursing professionals of the emergency service of the Andahuaylas Subregional Hospital, 2020.

Keywords: Quality of life, job performance, emergency service.

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral está compuesta por la manera en que los trabajadores perciben, sienten y experimentan la presencia de factores de riesgo, inseguridad, personal e insatisfacción, derivados de situaciones relacionadas con el desempeño de su actividad laboral y la falta de condiciones adecuadas en los puestos de trabajo (1).

Por otro lado, el desempeño laboral en un profesional es la capacidad que tiene una persona para cumplir con sus obligaciones, funciones o deberes conforme lo exige el puesto que ocupa.

Para el desarrollo de la presente investigación se ha estructurado siete capítulos: En el capítulo I se plantea la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos y los limitantes de la investigación.

En el capítulo II se desarrolla el marco teórico, que contiene los antecedentes de estudio, la base teórica, la base conceptual y la definición de términos básicos.

El capítulo III contiene las hipótesis y la definición conceptual de las variables; el capítulo IV considera el diseño metodológico, donde se señala el tipo y el método de la misma, la población y muestra de estudio, así como las técnicas e instrumentos y el análisis y el procesamiento de datos.

En el capítulo V, se muestran los resultados a nivel de resultados descriptivos y resultados inferenciales. En el capítulo VI, se presenta la discusión de la investigación que contiene la contrastación y la demostración de la hipótesis con resultados, contrastación de los resultados con otros estudios similares y la responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes. Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, las personas buscan un equilibrio físico, social y emocional permanente, y un equilibrio entre la vida laboral y personal especialmente en los trabajadores del ámbito de salud por estar en un ambiente de trabajo que exige preparación académica constante y afrontamiento positivo frente a factores estresantes. Es por ello que la calidad de vida es un término que viene siendo estudiado y enfocado en los profesionales de la salud.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la calidad de vida se trata de un concepto relacionado a la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, socialización, y relación con el entorno que tiene una persona (2). La calidad de vida en el trabajo actúa sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento emocional, social y profesional de la persona, y es una fuente de motivación para el trabajo, capacidad de adaptación al cambio y la voluntad de desempeñarse mejor cada día (3).

En América Latina y el Caribe, la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras debería de ser óptima, para brindar adecuados cuidados al paciente, sin embargo la realidad laboral no permite que las enfermeras trabajen en las mejores condiciones, pues son innumerables las investigaciones en los últimos años que demuestran que las enfermeras, ha sido afectadas emocionalmente presentando el síndrome de burnout, estrés laboral, además de insatisfacciones relacionadas con el ambiente de trabajo, lo cual implica una carga mental que afecta directamente la calidad de la atención al paciente y la calidad de vida en el trabajo (4).

En el Perú, existe una alta preocupación por la calidad de vida de las enfermeras, por ser un numeroso grupo ocupacional que labora en las instituciones de salud, es por ello que fue importante investigar esta

situación en las enfermeras que laboran especialmente en áreas críticas, como el área de emergencia, quienes están expuestas a múltiples factores estresantes y a una alta demanda de pacientes de diversas patologías.

En la región Apurímac se observa como muchas enfermeras a pesar del trabajo bajo presión que corresponde laborar en áreas críticas, tienen gran pasión por su trabajo, laboran hasta en dos entidades y no solo por razones económicas sino por la vocación y deseo de seguir perfeccionando sus habilidades; en estas actividades no solo se pone en práctica lo que sabe hacer sino también lo que necesita saber, aspectos que están relacionados con el desempeño laboral. Asimismo, el desempeño laboral en los servicios de medicina se ha deteriorado como consecuencia del detrimento de las condiciones de trabajo y a su vez del incumplimiento de los beneficios laborales que tiene un impacto en la calidad de vida de las enfermeras.

Asimismo, cabe resaltar que las profesionales de enfermería del servicio de emergencia se caracterizan precisamente por tener un gran compromiso con la atención de los pacientes, escuchando de ellos comentarios que se relacionan con el disfrute de sus actividades, sin embargo, también su salud se ve deteriorada, sin darse cuenta incluso por la carga laboral o el propio hecho de laborar en más de un establecimiento.

En el hospital subregional de Andahuaylas, el profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia atiende pacientes de diversas patologías, en especial aquellas que actualmente son de preocupación mundial, por lo que se encuentran en una constante exigencia académica, física y emocional, sin embargo, tienen que adaptarse a las condiciones de trabajo del hospital.

Por lo señalado en los párrafos precedentes, las investigadoras identificaron necesidad de investigar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, por la

excesiva carga de trabajo que tienen, lo que puede derivar en graves problemas de salud y, en consecuencia, disminuir probablemente su calidad de vida.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el apoyo directivo y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre la carga de trabajo y la habilidad práctica en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos:

Determinar la relación que existe entre el apoyo directivo y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

Determinar la relación que existe entre la carga de trabajo y la habilidad práctica en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

1.4. Limitantes de la investigación

1.4.1. Limitante teórica

Existen pocos estudios relacionados a la calidad de vida profesional y al desempeño laboral a nivel nacional, ya sea a nivel de repositorios de universidades como en revistas de enfermería en Perú.

1.4.2. Limitante temporal

Probablemente exista poca disponibilidad de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas para el desarrollo del estudio a través de la aplicación de la encuesta, por la dinámica de trabajo, y los horarios rotativos del personal de enfermería, especialmente nocturnos.

1.4.3. Limitante espacial

El estudio se encuentra enfocado al área de Emergencia, especificándose los resultados directamente a esta área y no a otras áreas que pueden también ser de interés.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

TONG (2018) en China realizó un estudio titulado “Relación entre el trabajo significativo y el desempeño laboral en enfermeras”. El **objetivo**: de la investigación fue conocer la relación que hay entre el trabajo significativo y el desempeño laboras de las enfermeras. El **método**: fue un estudio de descriptivo correlacional, se utilizó un muestreo aleatorio estratificado y el análisis de regresión multivariante. Los **resultados**: fueron que hubo relaciones significativas y positivas entre el trabajo significativo y el desempeño laboral; el puntaje de motivación laboral fue el menor de todas las dimensiones por lo que este influyo en forma negativa en el desempeño laboral. El estudio **concluyó**: que se debe mejorar el trabajo significativo y brindar más apoyo y asesoría para mejorar el desempeño de la enfermera mejorando así también la calidad de atención de la enfermera. (5)

KOWITLAWKUL ET AL. (2019) en Singapur, realizó un estudio titulado “La calidad de vida de Las enfermeras y el estado de la conciliación de la vida laboral en Singapur”, tuvo como **objetivo**: identificar los determinantes clave de la calidad de vida de las enfermeras y el estado de equilibrio de la vida laboral en un hospital terciario en Singapur. El **método**: fue estudio cuantitativo y descriptivo y se utilizaron cuestionarios validados; la población fue de 1040 enfermeras. Los **resultados**: más resaltantes fueron que la mayoría de las enfermeras dedicaron más tiempo al trabajo que a sus vidas privadas. Aunque las enfermeras que pasaron más tiempo en el trabajo todavía estaban satisfechas con su trabajo. El estudio **concluyó**: que cultivar el apoyo social de familiares, amigos/colegas y supervisores puede ayudar a un individuo a sobrellevar el estrés y mejorar la calidad de vida de una enfermera. (6)

SULEIMAN ET AL. (2019) en Jordania, realizó un estudio titulado “Calidad de vida laboral de enfermeras y factores relacionados entre las enfermeras de emergencia en Jordania”. El **método:** de estudio fue de nivel descriptivo transversal, la población fue de 186 enfermeras de emergencia de 3 hospitales. Los **resultados:** fueron que los participantes informaron una puntuación media de calidad de vida laboral ($M = 140.15$, $SD = 28.34$) que indica una calidad de vida laboral moderada. La puntuación media de calidad de vida laboral fue estadísticamente mejor para las enfermeras que tenían cursos de capacitación en el departamento de emergencias ($t = -2.663$, $P = 0.008$). Se **concluye:** que las enfermeras tenían niveles moderados de calidad de vida laboral. Asimismo, se enfatizó la importancia de realizar más estudios de investigación intervencionistas en el futuro para establecer medidas efectivas para mejorar la calidad de vida de la enfermera. (7)

HOSSEINI ET AL. (2017) en Irán, publicó el estudio “La relación entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral de las enfermeras clínicas en el hospital Shiraz Shahid Rajaei en 2016”. El estudio se realizó por el **método:** seccional, la **muestra:** fue de 150 enfermeras por método de recuento de cabezas y según los criterios de ingreso. Para recolectar datos, se utilizaron tres cuestionadores de características demográficas, Maslach, Burnout Inventory y Paterson Job Performance. El estudio **concluyó:** que existe una relación directa y negativa significativa entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral, a una mayor tasa de agotamiento laboral conduce a un menor desempeño laboral, por lo que se recomienda potenciar los cuidados de las enfermeras ajustando las causas del agotamiento laboral. (8)

TRAN ET AL. (2018) en Vietnam realizó el estudio “Los impactos de las relaciones laborales de alta calidad en el desempeño laboral: una perspectiva sobre el personal de enfermería en Vietnam”. El estudio tuvo como **objetivo:** investigar los efectos de las relaciones laborales saludables

en los comportamientos laborales de los empleados, que a su vez afectan su desempeño. Se realizó un cuestionario a la **muestra**: de 303 enfermeras de hospitales utilizando el **método**: de un enfoque de modelado de ecuaciones estructurales. Los **resultados**: demostraron los efectos positivos de las relaciones laborales de alta calidad en los modales laborales, incluido un mayor compromiso, un menor nivel de estrés laboral informado y una mayor percepción del impacto social. Desafortunadamente, se **concluyó**: sorprendentemente que el compromiso con el trabajo no estaba relacionado con las calificaciones de desempeño. (9)

NOWROUZI ET AL. (2016) realizaron el estudio “La calidad de vida laboral de las enfermeras registradas en Canadá y Estados Unidos”. El **objetivo**: fue la revisión de literatura sobre la calidad de vida laboral de las enfermeras para identificar predictores de calidad de vida en los Estados Unidos y Canadá. Se analizaron sesenta y seis publicaciones del 2004 al 2014. Los **resultados**: señalan que se requieren cambios en el sistema de atención médica para mejorar la calidad de vida de las enfermeras. Las áreas para mejorar incluyeron el tratamiento de nuevos graduados en enfermería, oportunidades para educación continua, promoción de relaciones colegiales positivas, programas de reducción de estrés y una mayor compensación financiera. Se **concluyó**: que la calidad de vida profesional es un indicador de las experiencias laborales más amplias de las enfermeras. (10)

ZAVALA ET AL. (2016) en México, realizó el estudio “Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud”. El **método**: utilizado fue cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo. Se utilizó una **muestra**: de 345 enfermeras. Los **resultados**: determinaron que la calidad de vida promedio en el trabajo para el personal de enfermería fue 207.31 (DE 41.74), siendo un nivel moderado. La calidad de vida en el trabajo fue mayor para las personas con contratos

permanentes ($p = 0.007$) que no participaron en otras actividades remunerativas ($p = 0.046$). Se observaron diferencias en la calidad de vida en el lugar de trabajo según la institución donde trabajaban los sujetos ($p = 0.001$). Se **concluyó**: que el personal de enfermería se percibe a sí mismo con una calidad de vida de nivel moderado en el lugar de trabajo. (4)

QUINTANA-ZAVALA ET AL. (2015) en México, realizó la investigación “Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras”. El **método de estudio**: fue de tipo cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo y con una **muestra**: a 345 personas. El **principal resultado**: muestra que según el nivel de atención la media más elevada fue para el primer nivel (218.07 DE=42.73), seguido del tercer nivel de atención (208.99 DE= 39.33) y por último el segundo nivel (196.06 DE=42.27) ($F=6.854$, $p=0.001$). El estudio **concluyó**: que el personal de enfermería, independientemente del nivel de atención y categoría, se encuentra medianamente satisfecho con su calidad de vida en el trabajo (207.32 DE=41.74), a excepción de las enfermeras del segundo nivel de atención. (11)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

HIDALGO-ARIAS Y MACCHA-VALLE (2017) en el Callao, publicaron la investigación “Relación entre el síndrome de Burn Out con el desempeño laboral en enfermeras de áreas críticas del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen - 2016”. El **método de estudio**: fue descriptivo-correlacional, de corte transversal, el **grupo de estudio**: fue de 152 enfermeros de áreas críticas. Los resultados permitieron **concluir que**: no hay relación entre el síndrome de Burn Out y el desempeño laboral en las enfermeras de áreas críticas de la mencionada institución; por lo que se recomendó a los jefes de esas unidades adoptar estrategias para que las enfermeras continúen capacitadas y motivadas en la realización de sus labores. (12)

PEÑA-CHAGUA ET AL. (2017) en Lima, realizó el estudio “Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana”. El **método de estudio**: fue de tipo descriptivo, no experimental de corte trasversal, la **muestra**: fue de 65 profesionales de enfermería. Los **resultados**: fueron que en las dimensiones soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre más del 70% de los profesionales de enfermería coinciden en una satisfacción media. Se **concluyó**: que los profesionales de enfermería en su mayoría perciben una calidad media de vida en el trabajo dentro del Hospital Nacional de Lima Metropolitana. (13)

ARANA-ALFARO Y VALENCIA-YUCRA (2016) en Arequipa, realizó un estudio titulado “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza”, que tuvo como **objetivo**: determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras. El **método de estudio**: fue descriptivo correlacional, con una **muestra**: de 173 enfermeras. Los **resultados**: fueron que el 99% trabaja en condiciones de riesgo, la calidad de vida laboral fue bueno de manera general, mientras que por dimensiones se observó que en la dimensión demanda de trabajo se obtuvo un nivel regular, en la dimensión apoyo directo se tuvo un nivel bueno y también en la dimensión recursos psicológicos se obtuvo un nivel bueno. El estudio **concluyó**: que existe relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras. (14)

CASTILLO-ATAU (2012) en Lima, realizó el estudio “Síndrome de Burn Out y el desempeño laboral del enfermero en el hospital nacional Víctor Larco Herrera”, siendo el **objetivo**: de determinar el nivel del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el enfermero del hospital nacional Víctor Larco Herrera - diciembre 2012. El **método de estudio**: fue un estudio de enfoque cuantitativo y de diseño descriptivo, tuvo una **muestra**: de 138

enfermeros (as) y se utilizó el instrumento MBI para la primera variable y un segundo instrumento que pasó por validez y confiabilidad para la segunda variable. Los **resultados permitieron concluir**: que la mayoría de las enfermeras del hospital nacional Víctor Larco Herrera muestran una forma moderada de estrés y un desempeño laboral inadecuado. (15)

MOLLO-BUSTAMANTE (2018) en Arequipa, publicó el estudio “Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de las enfermeras de centro quirúrgico de la clínica San Juan de Dios, Arequipa 2017”. El **método de investigación**: fue de tipo descriptivo y la **muestra**: estuvo compuesto por 20 enfermeras de Centro Quirúrgico, como instrumento se usó la Escala de Clima Organizacional (EDCO) para medir el clima organizacional y un cuestionario de evaluación del Desempeño Laboral. Los **resultados**: evidencian que la relación entre el Clima organizacional y el Desempeño Laboral de Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios es positiva. Lo que fue corroborado con los resultados obtenidos de los cuestionarios. Se **concluyó**: que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, pero si existe relación positiva entre ambas. (16)

GARCÍA-CRIOLLO (2018) en Huánuco, publicó la investigación “Motivación laboral de enfermeras del área de medicina del centro médico naval Cirujano Mayor Santiago Távora - 2017”. La investigación tuvo el **objetivo**: de determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora 2017”. El **método de investigación**: fue Descriptivo–correlacional y de corte trasversal; la **muestra**: lo conformaron 39 enfermeras(os), aplicándose como instrumentos dos cuestionarios. Los resultados permitieron **concluir que**: existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral; es significa que a mayor motivación laboral mayor desempeño laboral. (17)

2.2. Bases teóricas:

La teoría de enfermería que se consideró para el estudio es la Teoría de Autocuidado de Dorothea Orem, pues la variable “calidad de vida”, tiene mucho vínculo con el cuidado propio que se pueda hacer la persona así mismo. La teoría del autocuidado o déficit de autocuidado de enfermería se compone de tres teorías interrelacionadas: la teoría del autocuidado, la teoría del déficit del autocuidado y la teoría de los sistemas de enfermería, que se clasifica además en totalmente compensatorio, parcial compensatorio y de apoyo educativo. (18)

2.2.1. Teoría del autocuidado

Esta teoría se centra en el desempeño o la práctica de actividades que los individuos inician y realizan en su propio nombre para mantener la vida, la salud y el bienestar. (18)

2.2.2. Teoría del déficit de autocuidado

Se requiere enfermería cuando un adulto (o en el caso de un dependiente, el padre o tutor) es incapaz o limitado en la provisión de autocuidado efectivo continuo. (18)

2.2.3. Teoría del sistema de enfermería

Esta teoría es el producto de una serie de relaciones entre las personas: enfermera legítima y cliente legítimo. Este sistema se activa cuando la demanda terapéutica de autocuidado del cliente excede la agencia de autocuidado disponible, lo que lleva a la necesidad de enfermería. (18)

2.2.4. Teoría de Watson

Esta teoría forma parte de la Escuela del cuidado o conocido también como Caring. Esta teoría se basa en que los profesionales de la enfermería pueden mejorar la calidad del cuidado de las personas o del enfermo si desarrollan aspectos como la espiritualidad y cultura, estos aspectos deben

fusionarse con los conocimientos profesionales. Esta teoría busca aplicar lo existencial, fenomenológico y espiritual. (19)

2.3. Base Conceptual:

2.3.1. Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral es un concepto amplio y heterogéneo debido a la riqueza y pluralidad de temas estrechamente vinculados con el mundo del trabajo; también difuso y ambiguo como consecuencia de las diferentes disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde los que trata de abordarse; y por supuesto controvertido por los matices políticos e ideológicos e intereses particulares subyacentes que condicionan los planteamientos y las intervenciones llevadas a cabo en el ámbito de trabajo en aras de mejorar la calidad de vida del mismo. Son éstos algunos de los factores que dificultan el consenso acerca de su alcance y significado llegando incluso en ocasiones a hacerse un uso gratuito del término cayendo de este modo en el vacío conceptual, en procedimientos metodológicos inadecuados, en análisis parciales y/o sesgados. En definitiva, todo ello genera una falta de sistematización de este campo de estudio que dificulta sobremanera un abordaje serio y riguroso del concepto. (20)

El término Calidad de Vida Laboral (CVL), es de gran relevancia en el estudio del capital humano y ha sido abordado desde diferentes perspectivas como se visualiza en las investigaciones realizadas por múltiples autores. Este concepto presenta cierta dificultad para definirse debido a las características de subjetividad y multidimensionalidad que posee. Es decir, depende de los valores y creencias de los individuos, de aspectos culturales, de historias de vida, así como de la valoración que se dé a las necesidades humanas. Por ejemplo, para algunos autores la calidad de vida da cuenta del problema de satisfacción de necesidades, de otro lado la calidad de vida en el trabajo (CVT) es una filosofía de gestión

que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal. Y también la calidad de vida en el trabajo, agrega que es una filosofía, un conjunto de creencias que engloban los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la motivación de las personas, enfatizando la participación de la gente, su dignificación y la eliminación de aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional. (21)

La calidad de vida laboral está compuesta por la manera en que los trabajadores perciben, sienten y experimentan la presencia de factores de riesgo, inseguridad, personal e insatisfacción, derivados de situaciones relacionadas con el desempeño de su actividad laboral y la falta de condiciones adecuadas en los puestos de trabajo (1).

2.3.1.1. Historia de la Calidad de Vida Laboral

El término 'calidad de vida laboral' tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD. Estas conferencias fueron estimuladas por el entonces ampliamente popular fenómeno de la "alienación del trabajador" simbolizado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de monta de la General Motors, de Ohio. (20)

Los asistentes consideraron que el término iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía unas nociones, como la participación en por lo menos algunos de los momentos de adopción de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo, y sistemas y estructuras de la organización con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo. La CVL [...] alcanza el reconocimiento social e institucional gracias a las actuaciones del «Movimiento de CVL».

Las reivindicaciones de este nuevo movimiento parten de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida. A partir de este momento, el tema de la calidad de vida laboral se populariza tanto en los EE.UU. como en Europa, donde la trayectoria y los matices que adquiere el movimiento se alejan de los planteamientos iniciales ligados a la corriente del Desarrollo Organizacional (DO), para recibir los influjos del enfoque Sociotécnico y de la Democracia Industrial (DI). (22)

Debido a tales diferencias ideológicas, el estudio de la calidad de vida laboral en Europa se identifica con la corriente de la humanización del trabajo, mientras que en los EE.UU. fiel a sus orígenes mantiene su denominación inicial como movimiento de CVL (Walton, 1973; Davis y Cherns, 1975; Suttle, 1977; Nadler y Lawler, 1983; Delamotte y Takezawa, 1984; entre otros) (Citado en Segureda y Agullo, 2002). El estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica (Davis y Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur y Shye, 1990; González et al., 1996). (Citado en Segura y Agullo). (20)

Ambas perspectivas presentan diferencias en cuanto a los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de la vida en el trabajo, en los aspectos del entorno de trabajo que constituyen su objeto de estudio, en el foco de análisis en el que centran su interés y en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral. (22)

2.3.2. Desempeño Laboral:

El desempeño laboral en un profesional es la capacidad que tiene una persona para cumplir con sus obligaciones, funciones o deberes conforme lo exige el puesto que ocupa. Para Urbina-Laza et al. (23) el desempeño profesional es el comportamiento real que tiene un trabajador para

desenvolverse cabalmente en sus deberes y obligaciones conforme el puesto de trabajo que ocupa lo requiere; por lo que el desempeño laboral es lo que el profesional hace en la práctica y no lo que sabe hacer; comprendiendo en ello su habilidad y preparación técnica incluida el bagaje de experiencia, una correcta toma de decisiones, entre otros. Por su lado, Álvarez (24) considera que el conocimiento adquirido en un apersona tiene un rol preponderante para el desempeño en el centro laboral, manifiesta adicionalmente que es relevante al conversar sobre el desempeño incluir aspectos como el cognoscitivo y el afectivo.

El profesional de la enfermería tiene como principal rol el de cuidar a las persona, aplicando una serie de acciones para ello con el objetivo de mejorar, aliviar o sanar las afecciones o molestias que puede tener un paciente; por ello la profesión de enfermería se destaca por ser una de servicio, donde el profesional tiene desarrollar y fortalecer no solo actitudes sino también aptitudes y sobre todo valores para formar el ser y acompañar el hacer; teniendo como resultado un enfermero(a) reflexivo, humanista, crítico, solidario, comprometido, respetuoso, creativo, honesto, participativo y responsable para cuidar de las personas en el sistema de salud. (15)

Para Hernández-González e Hinojos-Seañez (19) un enfermero(a) es aquel ser humano que se prepara y dedica su vida a cuidar a otros seres humanos, por ello en forma permanente interactúan con otras personas que necesitan ser cuidadas; aunque, los mismos enfermeros(as) necesitan que los cuiden, ya sea por un aspecto físico, emocional, espiritual o psicológico, que puede ser brindado por otro profesional.

La evaluación en el cuidado del enfermero al paciente se realiza en función de indicadores que miden la eficiencia y la eficacia, desde el enfoque de la especialización médica, como el cumplimiento en términos porcentuales del logro de metas establecidas en procedimientos como el de partos, cirugías, consultas. Asimismo, se evidencia que el cuidado de enfermería necesita

de lineamientos y procesos para avalar su calidad, también se debe realizar un denodado esfuerzo disciplinar que debe liderar para implementar mecanismos de evaluación constantes para garantizar el compromiso ético y social que el acto de cuidado requiere. (25)

En lo que respecta de una evaluación en el desempeño del quehacer profesional, este procedimiento se identifica porque se realiza en el contexto real donde se brinda los servicios de salud y se constata el comportamiento en cuanto a cómo organiza, retiene y utiliza los conocimientos adquiridos; también cómo organiza e integra el sistema de habilidades en la práctica y cómo actúa e interrelaciona con los integrantes del equipo de salud, el individuo, la familia y la comunidad; por ello, el personal de enfermería hace las funciones de maestro, consejero o administrador, interesado por promover y mantener la salud de sus pacientes, adicionalmente proporciona los cuidados requeridos cuando su paciente se encuentra delicado de salud, esto conduce a que se realice una buena gestión del cuidado y conocer el desempeño laboral. (15)

2.3.2.1. Relaciones Interpersonales

Se puede decir que las relaciones interpersonales son una interrelación que se da entre personas, donde las principales características que se observan son la confianza y la credibilidad entre las personas, por medio de un trato mutuo de respeto cordialidad y empatía, naciendo así relaciones amicales y demostraciones de confidencialidad (26). Las relaciones interpersonales entre los seres humanos resultan ser dinámicas, de tal manera que una persona otorga un beneficio a otra, esperando que esto sea recíproco de tal forma que se obtenga un beneficio de esta relación. (27)

Respecto de las relaciones personales que ejerce una enfermera(o) (28) con sus pacientes en el ejercicio de los cuidados son primordiales para el desempeño profesional. El personal de enfermería permanece 24 horas al día en el cuidado de sus pacientes, brindando una asistencia de

esencialmente biológica, técnica, psicológica, social y hasta espiritual, por lo que las relaciones personales son una base de la ejecución de sus propias actividades. Algunos autores (28) (29) consideran que la relación personal en la práctica tiene un efecto terapéutico, y que en ciertos casos puede ser fundamental para el éxito del desempeño.

Cabezas C. CVP-35 - El cuestionario de calidad de vida profesional (30); 7: 53–68.

En lo que se refiere a las relaciones interpersonales entre el enfermero (a) y su paciente en la atención son muy complicadas y están basados por diversas situaciones y componentes como los conocimientos, los valores y principios e incluso por las creencias propias de cada persona; por ello, el cuidado de enfermería infiere una confrontación activa y positiva entre el enfermero(a), el equipo de salud y el paciente que necesita del cumplimiento de aspectos como la honestidad en el actuar, infundir confianza y respeto, ya que ello coadyuva en la atención del paciente para la mejora de su salud. En la relación enfermero-paciente se recomienda desplegar un conjunto de habilidades comunicativas por parte de la enfermera, las mismas que pueden ser desde la habilidad de saber escuchar hasta la maniobra de la comunicación no verbal. (15)

2.3.2.2. Habilidad Práctica

Para adquirir habilidad práctica debemos contar con experiencia, entonces se debe conocer que la experiencia es la base del conocimiento y simultáneamente con los estudios certifica el ser un buen profesional. La experiencia dentro del campo laboral es el conjunto de conocimientos adquiridos por una persona en el lapso del tiempo; la experiencia está ligada a la cantidad de años que una persona ejerce un cargo. En lo que respecta a la habilidad práctica, esta se caracteriza por la facilidad para ejecutar tareas orientadas a un fin determinado. (31)

Para adquirir una habilidad práctica en el aspecto profesional, se menciona que es un proceso de formación considerado como la relación que hay entre el docente y el estudiante, mediante el cual hay una enseñanza y aprendizaje recíproca, este aprendizaje se basa en las experiencias de cada individuo, pues en el quehacer diario se perciben emociones, comportamientos éticos y sociales del cuidado que son tan fundamentales como la técnica y la teoría. (32)

En la medida que un profesional obtiene mayor experiencia, el conocimiento adquirido se torna en una mixtura de conocimiento teórico y la práctica, por lo que a mayor experiencia obtenida se desarrollará la habilidad práctica en el enfermero y realizará su trabajo en forma más seguro y rápido. Se clasifica las etapas de este aprendizaje práctico (33) en orden creciente a la experiencia adquirida como principiante, principiante avanzado, competente, eficiente y experto.

2.3.2.3. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se define como la perspectiva, favorable o no, que los trabajadores tienen por su trabajo, mostrado por medio del nivel de concordancia que hay entre las expectativas de los empleados con respecto al trabajo, las recompensas que este les ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial. (33)

Por otro lado, se puede decir que la satisfacción laboral es una respuesta afectuosa que tiene el trabajador en su puesto laboral como consecuencia de la experiencia obtenida en el cargo y en relación a sus valores, eso implica, con lo que desea o quiere de este. Así vez, cree que la satisfacción es la actitud general como consecuencia de diversos comportamientos más específicos. (34)

Para la satisfacción laboral se debe considerar siete factores (35) como: (a) la retribución económica, entendida como la compensación que los

trabajadores obtienen a cambio de la labor realizada; (b) las condiciones físicas del entorno de trabajo, que son los factores presentes en la dependencia donde el trabajador ejercía su quehacer diario teniendo en cuenta aspectos como la iluminación, la temperatura, el nivel de ruido, el espacio de trabajo, la limpieza y el orden; (c) la seguridad y estabilidad que brinda la empresa, que es el respaldo que otorga la empresa al trabajador de que éste permanezca en su puesto de trabajo; (d) relaciones con los compañeros de trabajo, que son las interacciones de las personas en la organización con motivo del trabajo, puede ser entre compañeros de una misma área o de diferentes dependencias; (e) apoyo y respeto a los superiores, a través de la disposición que se le da al trabajador para cumplir las decisiones y procesos que propongan los supervisores y gerentes de la organización; (f) reconocimiento por parte de los demás, que es la actitud que tienen una tercera persona para elogiar al trabajador por ser eficiente en su trabajo; (g) posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, que es la probabilidad que tienen los trabajadores, para recibir un apoyo y estímulo para su desarrollo personal o profesional.

Con lo señalado se define a la satisfacción laboral como la respuesta positiva del trabajador en su área laboral de forma individual o colectiva, como consecuencia de diferentes comportamientos que presentan los trabajadores en torno al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

2.4. Definición de términos básicos:

2.4.1. Calidad de Vida Laboral:

La calidad de vida laboral es el medio, el entorno, el lugar, donde existe una condición favorable, que protege y proyecta la satisfacción del profesional a través de estímulos, estabilidad, seguridad, y oportunidades de crecimiento profesional

2.4.2. Desempeño Laboral:

El desempeño laboral del personal de enfermería es la piedra angular para mejorar la productividad de las organizaciones de salud. Pero, se debe tener en cuenta aspectos como la falta de personal ante una gran demanda de pacientes, las condiciones inadecuadas de los ambientes, los pocos instrumentos para la realización de los procedimientos, entre otros, que pueden ir en el detrimento del desempeño laboral. (36)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

La relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

3.1.2. Hipótesis Específicas

La relación entre el apoyo directivo y las relaciones interpersonales es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

La relación entre la carga de trabajo y la habilidad práctica es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

La relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

3.2. Definición conceptual de variables.

Variable 1: Calidad de Vida: Es una forma diferente de ver y valorar la vida dentro de la organización, pues se busca el desarrollo y bienestar del colaborador y la institución.

Variable 2: Desempeño Laboral: Es el comportamiento, actitud y desempeño de un personal de salud en el cumplimiento de sus deberes en el lugar de desempeño laboral, realizando las funciones que le corresponde, coadyuvando en el cuidado humano del paciente.

3.2.1. Operacionalización de variable.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	ÍNDICE	MÉTODO	TÉCNICA
Calidad de vida	Es el lugar donde existe una condición favorable, que protege y proyecta la satisfacción del profesional por medio de estímulos, estabilidad, seguridad, y oportunidad de crecimiento profesional (Rivera et al., 2017).	Apoyo directivo	Satisfacción con el tipo de trabajo. Satisfacción con el sueldo. Posibilidad de promoción. Reconocimiento del esfuerzo. Apoyo de los jefes. Apoyo de los compañeros. Posibilidad de ser creativo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	Totalmente desacuerdo (1) En Desacuerdo (2) Ni en desacuerdo, ni de acuerdo (3)	Hipotético Deductivo	Encuesta
		Carga de trabajo	Calidad de trabajo. Presión para mantener la cantidad de trabajo. Presión para mantener la calidad del trabajo. Prisas y agobios por falta de tiempo	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)		
		Motivación intrínseca	Apoyo de la familia. Ganas de ser creativo. Desconexión al acabar la jornada laboral. Capacitación necesaria para hacer el trabajo	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34			

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	ÍNDICE	MÉTODO	TÉCNICA
Desempeño laboral	Comportamiento, actitud y desempeño de un trabajador en cumplimiento de sus deberes en el lugar de trabajo (Ruiz et al., 2007)	Relaciones interpersonales Habilidad práctica Satisfacción laboral	Valores Relaciones Nivel ocupacional Años de servicio Capacitación Liderazgo Toma de Decisiones Factor intrínseco Factor extrínseco	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 17, 18, 19, 20	Totalmente desacuerdo (1) En Desacuerdo (2) Ni en desacuerdo, ni de acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Hipotético Deductivo	Encuesta

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo y diseño de investigación.

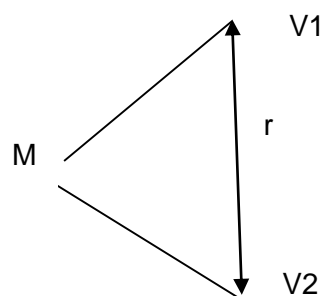
4.1.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación fue aplicada, la cual se caracteriza por ser práctico y estar bien definido; ello implica se investiga para solucionar un problema en la práctica solucionando problemas que hay en la sociedad. El enfoque utilizado fue el cuantitativo; este enfoque permite la recolección y análisis de datos para el logro del objetivo de la investigación.

4.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental pues no se intervino en forma intencional sobre las variables, solo se describió el comportamiento de ésta; correlacional porque se relacionó las variables de estudio y de corte transversal ya que la información se recopiló y midió en un solo momento.

La investigación correlacional tiene como finalidad valorar la relación que puede existir entre dos o más variables, conceptos o categorías en una investigación en particular.



Donde:

M: tamaño de la muestra

V1: Calidad de vida

V2: Desempeño laboral

r: Relación entre ambas las variables

4.2. Método de investigación.

Se aplicó el método hipotético deductivo pues a partir de los resultados se corroboraron las hipótesis planteadas contrastándolos con los datos de la investigación y descriptivo porque permite describir características, propiedades de personas, objetos o cualquier fenómeno que se desee investigar; por lo que solo se busca conocer información en forma independiente de las variables estudiadas.

4.3. Población, muestra y criterios.

4.3.1. Población de estudio.

La población estuvo conformada por 40 enfermeras que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Subregional de Andahuaylas.

4.3.2. Muestra.

Se trabajó con la totalidad de la población (40 enfermeras), por lo que no se extrajo una muestra ya que se trató de una población accesible para la recolección de información (población censal).

4.3.3. Criterios de Inclusión.

- Enfermeras que trabajen en el servicio de Emergencia.
- Enfermeras con 6 meses de trabajo como mínimo en el servicio de Emergencia.

4.3.4. Criterios de Exclusión

- Personal médico que labora en el área de emergencias.
- Personal técnico que labora en el área de emergencias.

4.4. Lugar de estudio.

Fue el servicio de Emergencia del Hospital Subregional de Andahuaylas,

el cual atiende patologías clínicas y quirúrgicas en situación de emergencia y requieran una atención inmediata. El servicio cuenta con un área de triaje, salas de observación y trauma shock.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

4.5.1. Técnicas:

La técnica de estudio que se usó en las dos variables de estudio fue la encuesta. Esta técnica se utiliza para obtener información, permitiendo conocer las actitudes, las opiniones o la forma de actuar de los encuestado.

4.5.2. Instrumentos:

El instrumento para medir ambas variables fue el cuestionario, el cual es un formato que permite recoger información en forma escrita, este instrumento reduce el posible sesgo que puede tener la persona que entrevista.

Para medir la variable Calidad de Vida se utilizó el Cuestionario CVP-35, elaborado y validado por Cabezas (2005) (30) (37), que constó de 35 , tuvo 3 dimensiones: apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación intrínseca. Para medir el desempeño laboral, se utilizó el cuestionario elaborado por Castillo-Anau (2013), constó de 20 preguntas con una escala tipo Likert de cuatro niveles con los valores: 1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3 Ni en desacuerdo, ni de acuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo. Está integrada por tres dimensiones de estudio: Relaciones interpersonales, habilidad práctica y satisfacción laboral.

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Se realizó el ingreso de la información, los datos fueron codificados y luego ingresados a una base de datos creado en el programa estadístico SPSS versión 25 para su análisis para determinar la relación entre la

calidad de la vida y el desempeño laboral en el hospital subregional de Andahuaylas. La información de las variables cualitativas se presentó mediante frecuencias, además se mostró la información en gráficos y tablas. Para la correlación de variables se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados Descriptivos

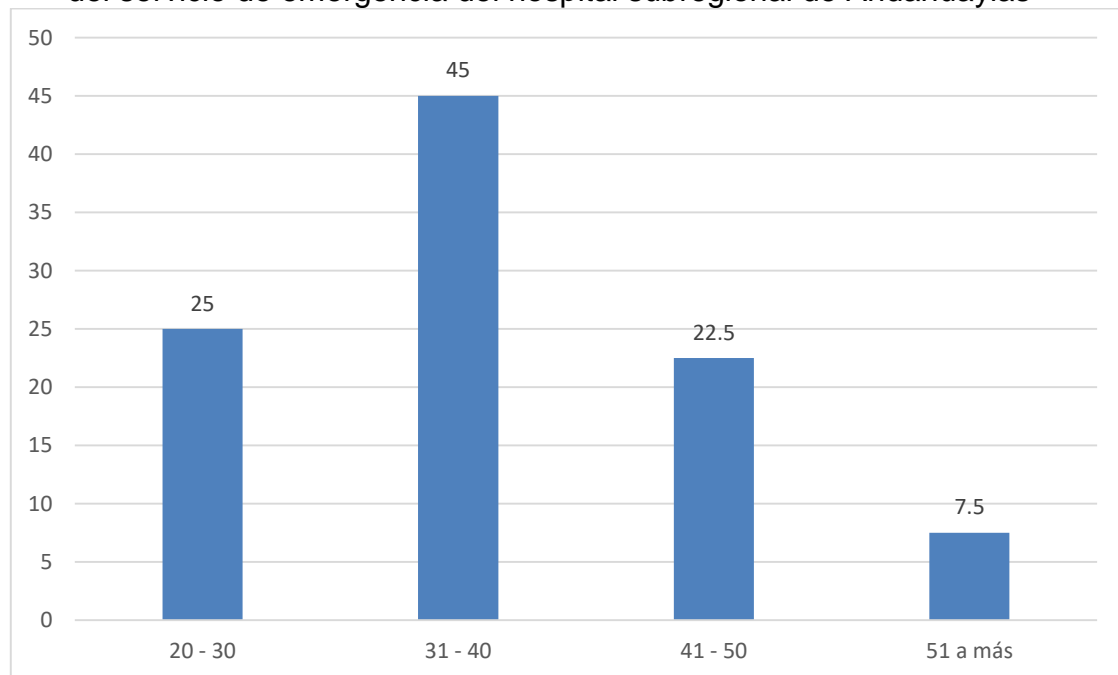
5.1.1. Resultados Generales

Tabla 5.1.1.1. Distribución según edad en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	20 – 30	10	25.0
	31 – 40	18	45.0
	41 – 50	9	22.5
	51 a más	3	7.5
	Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.1.1.1. Distribución según edad en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

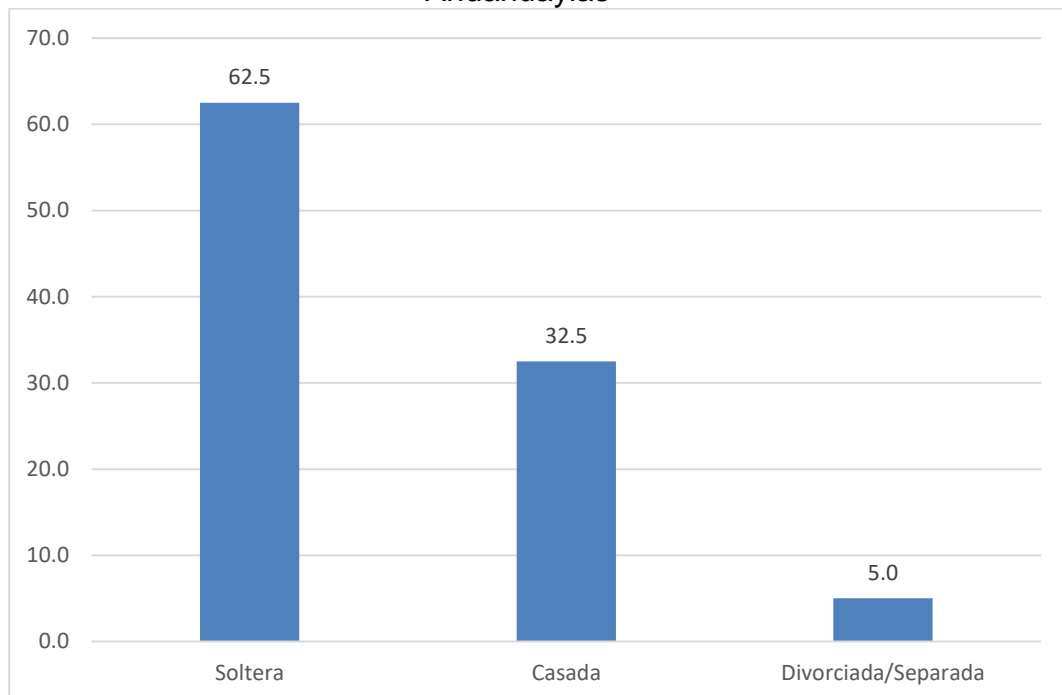
En la tabla y gráfico 5.1.1.1. se muestra que del 100% de las enfermeras del servicio de emergencia, el 45% de los encuestados tienen entre 31 a 40 años; el 25% tiene entre 20 a 30 años; el 22,5% tiene entre 41 a 50 años; y el 7,5% tiene más de 51 años.

Tabla 5.1.1.2. Distribución según estado civil en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Soltera	25	62.5
	Casada	13	32.5
	Divorciada/Separada	2	5.0
	Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.1.1.2. Distribución según estado civil en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

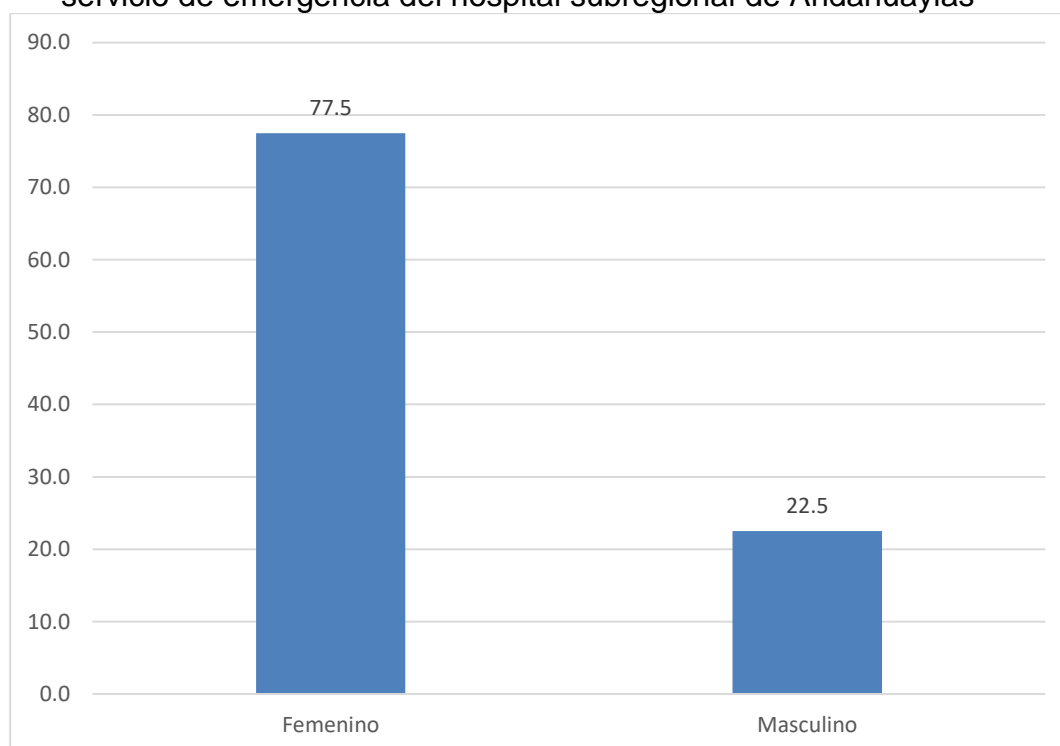
En la tabla y gráfico 5.1.1.2. se observa que del 100% de las enfermeras del servicio de emergencia, el 62,5% de los encuestados son solteras; el 32,5% son casadas y el 5% son divorciadas y separadas.

Tabla 5.1.1.3. Distribución según sexo en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	31	77.5
	Masculino	9	22.5
	Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.1.1.3. Distribución según sexo en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

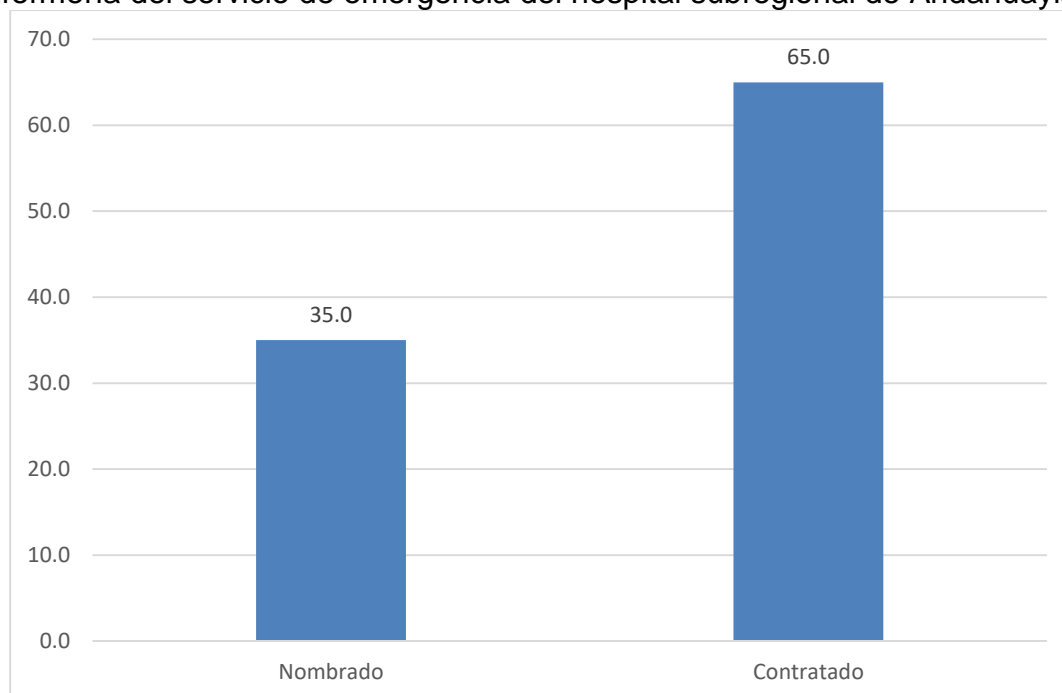
En la tabla y gráfico 5.1.1.3. se muestra que del 100% de las enfermeras del servicio de emergencia, el 77,5% de los encuestados son de sexo femenino; el 22,5% son de sexo masculino.

Tabla 5.1.1.4. Distribución según condición laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nombrado	14	35.0
	Contratado	26	65.0
	Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.1.1.4. Distribución según condición laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

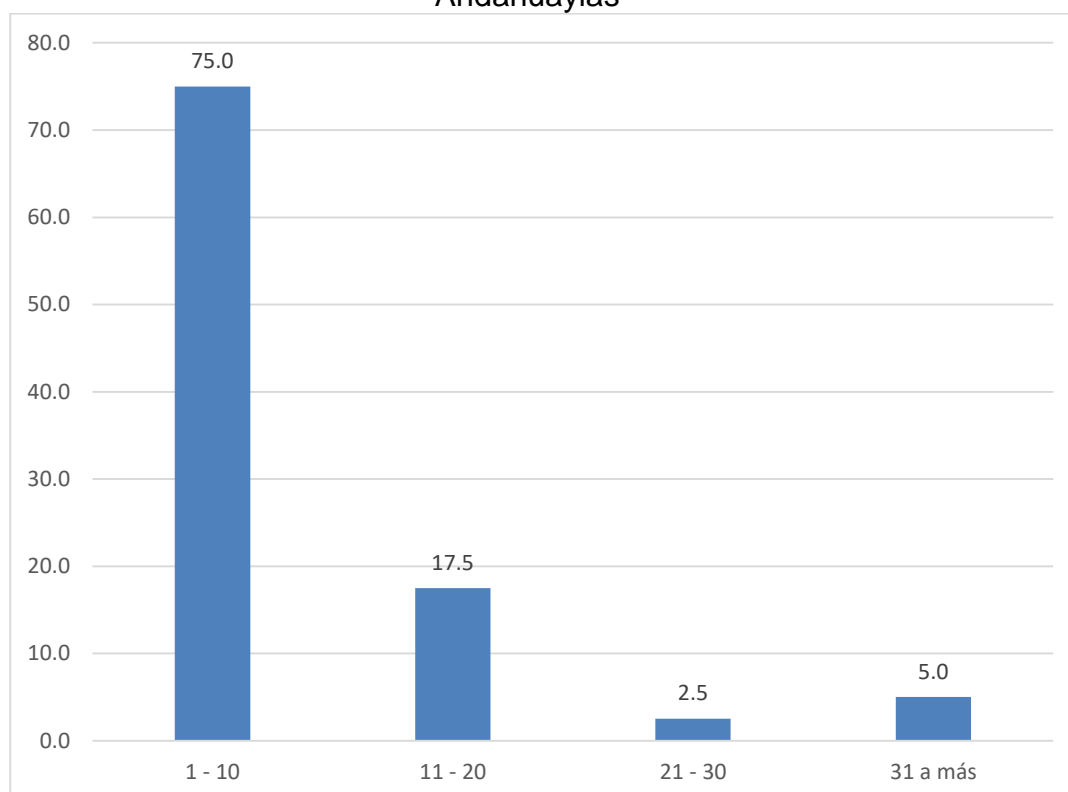
En la tabla y gráfico 5.1.1.4. se aprecia que del 100% de las enfermeras del servicio de emergencia, el 65% de los encuestados son contratados; y el 35% son nombrados.

Tabla 5.1.1.5. Distribución según años de servicio en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1 - 10	30	75.0
	11 - 20	7	17.5
	21 - 30	1	2.5
	31 a más	2	5.0
	Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.1.1.5. Distribución según años de servicio en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

En la tabla y gráfico 5.1.1.5. se observa que del 100% de las enfermeras del servicio de emergencia, el 75% de los encuestados tiene entre 1 a 10 años de servicio; el 17,5% tiene de 11 a 20 años de servicio y el 5% tiene 31 años a más de servicio.

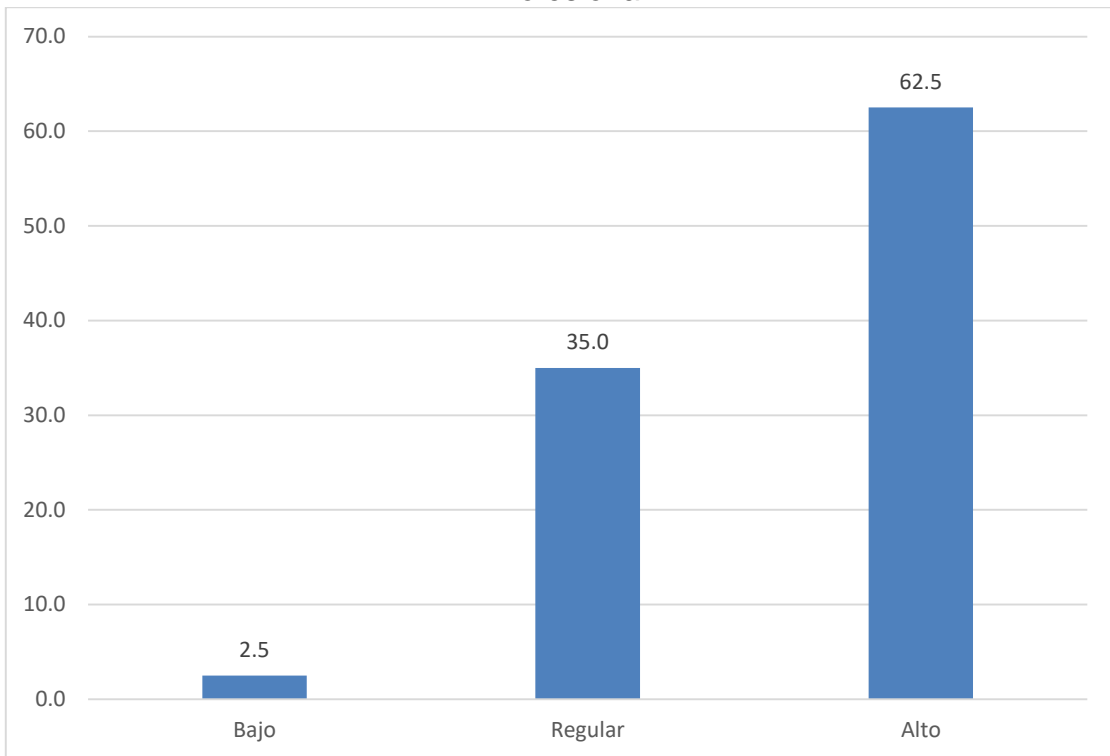
5.1.2. Resultados Variable Calidad de Vida Profesional.

Tabla 5.1.2.1. Dimensión Apoyo Directivo de la variable calidad de vida profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	2.5
	Regular	14	35.0
	Alto	25	62.5
	Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.1.2.1. Dimensión Apoyo Directivo de la Variable Calidad de Vida Profesional



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

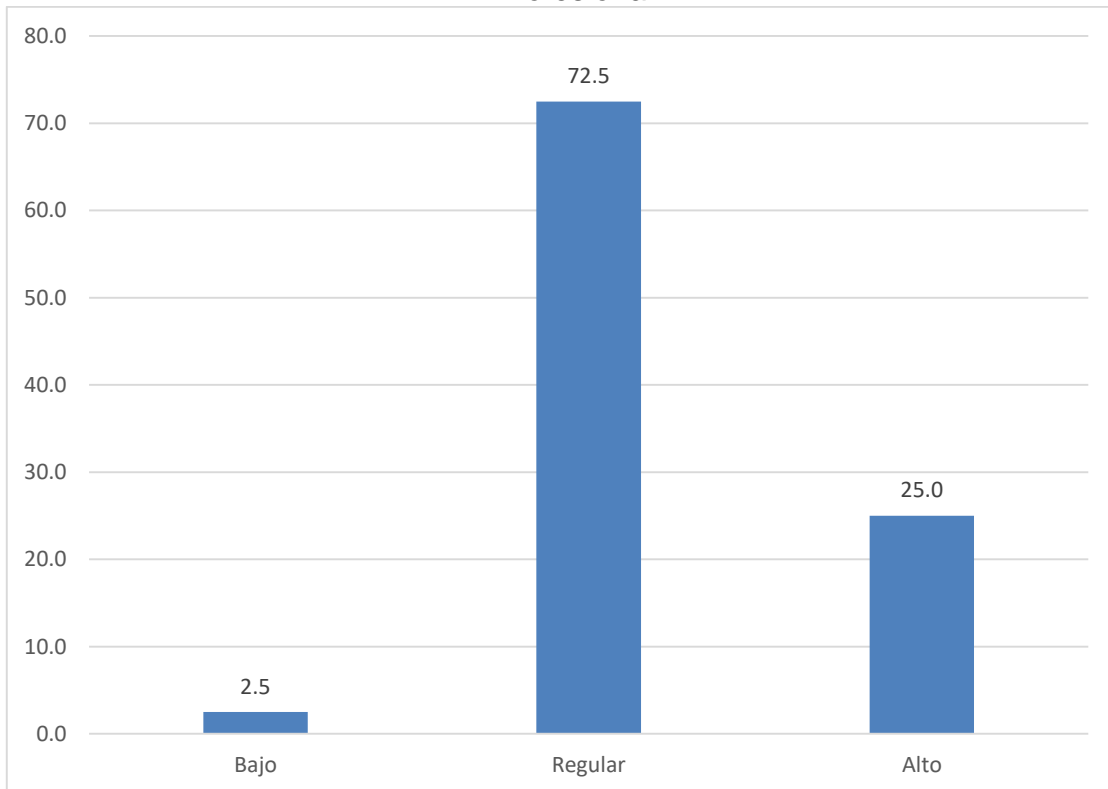
De la tabla y gráfico 5.1.2.1. se evidencia que del 100% de las enfermeras del servicio de emergencia con respecto a la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida profesional, el 62,5% respondió que tiene un nivel alto; el 35% respondió que tiene un nivel regular y el 2,5% que tiene un nivel bajo.

Tabla 5.1.2.2. Dimensión Carga de Trabajo de la variable calidad de vida profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	2.5
	Regular	29	72.5
	Alto	10	25.0
	Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.1.2.2. Dimensión Carga de Trabajo de la Variable Calidad de Vida Profesional



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

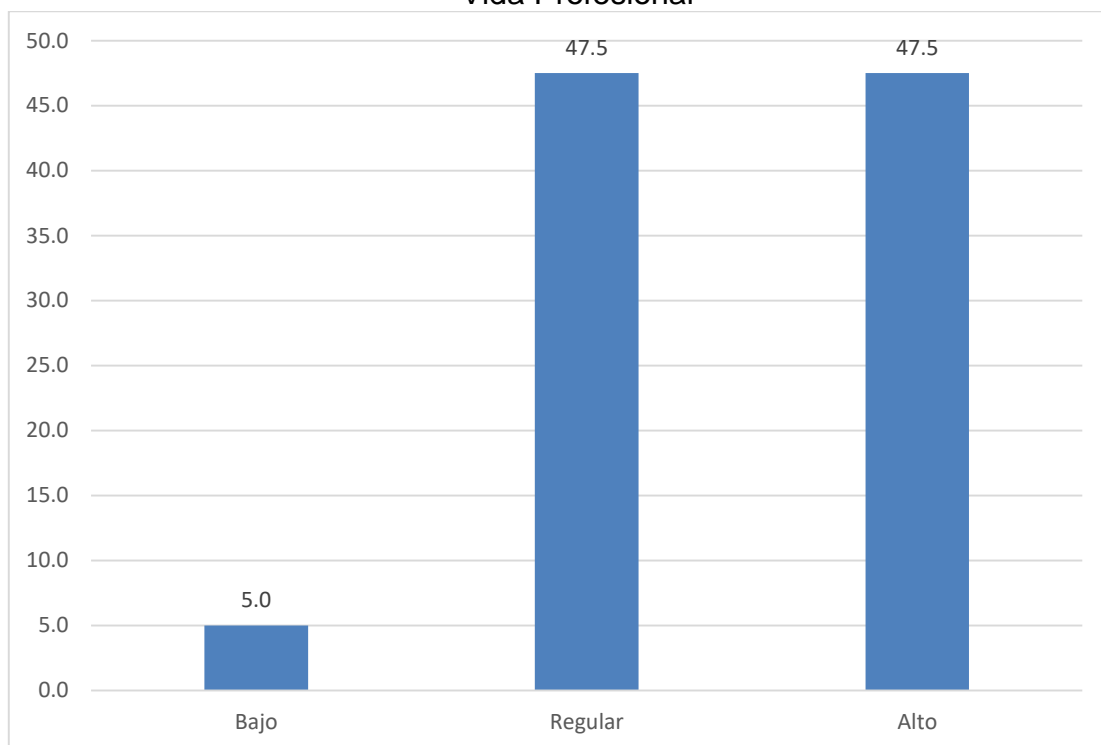
De la tabla y gráfico 5.1.2.2. se aprecia que del 100% de las enfermeras del servicio de emergencia con respecto a la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida profesional, el 72,5% respondió que tiene un nivel regular; el 25% respondió que tiene un nivel alto y el 2,5% que tiene un nivel bajo.

Tabla 5.1.2.3. Dimensión Motivación Intrínseca de la variable calidad de vida profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	5.0
	Regular	19	47.5
	Alto	19	47.5
	Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.1.2.3. Dimensión Motivación Intrínseca de la Variable Calidad de Vida Profesional



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

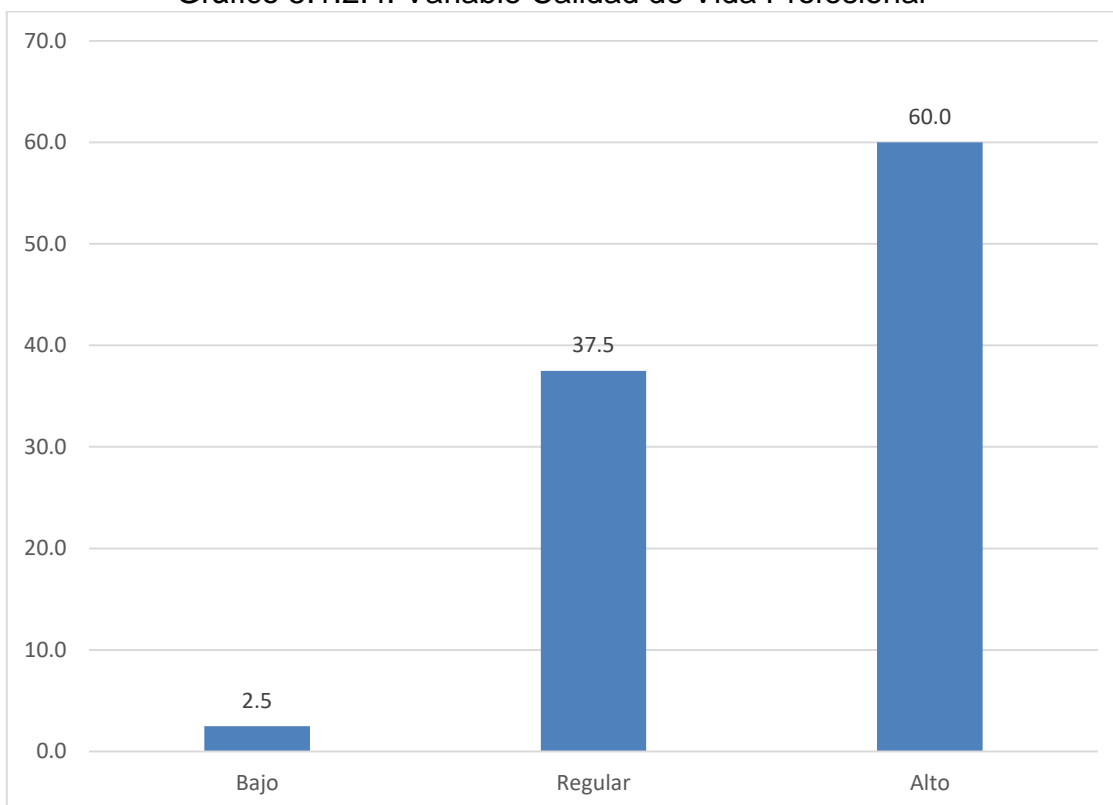
De la tabla y gráfico 5.1.2.3. se observa que del 100% de las enfermeras del servicio de emergencia con respecto a la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida profesional, el 47,5% respondió que tiene un nivel regular y alto y el 5% que tiene un nivel bajo.

Tabla 5.1.2.4. Variable Calidad de Vida Profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	2.5
	Regular	15	37.5
	Alto	24	60.0
	Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.1.2.4. Variable Calidad de Vida Profesional



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

De la tabla y gráfico 5.1.2.4. se evidencia que del 100% de las enfermeras del servicio de emergencia con respecto a la variable calidad de vida profesional, el 60% respondió que tiene un nivel alto; el 37,5% respondió que tiene un nivel regular y el 2,5% que tiene un nivel bajo.

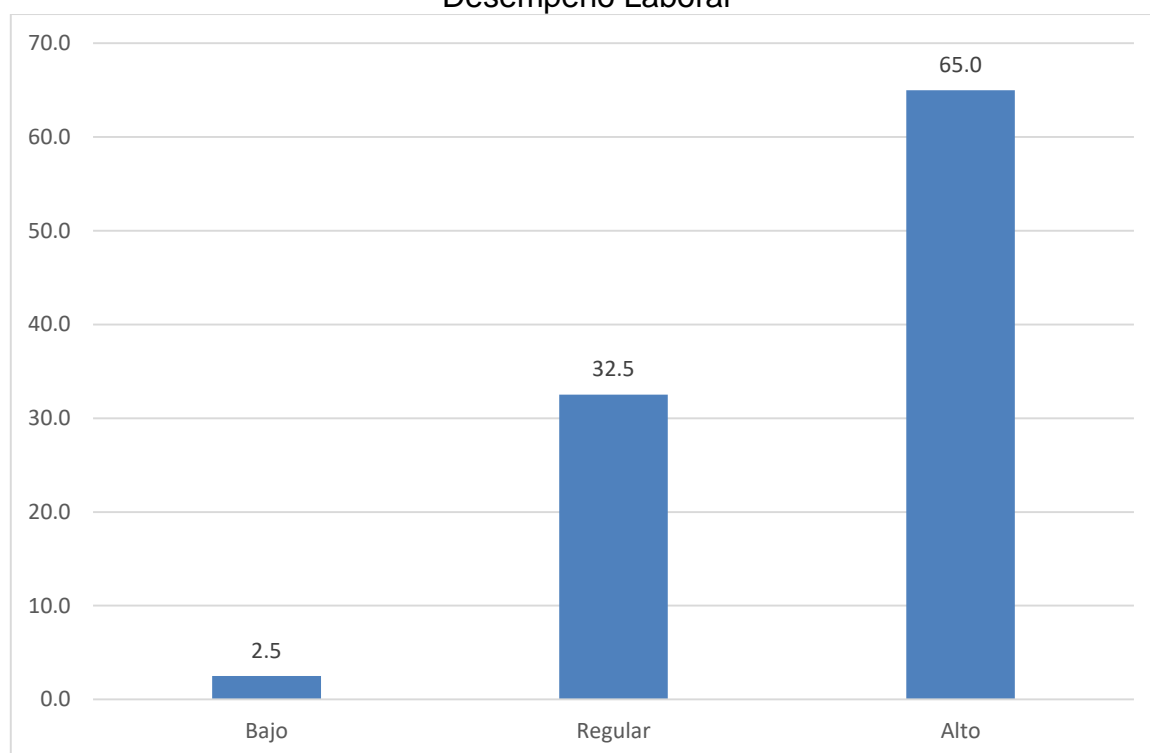
5.1.3. Resultados Variable Desempeño Laboral.

Tabla 5.1.3.1. Dimensión Relaciones Interpersonales de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	2.5
	Regular	13	32.5
	Alto	26	65.0
	Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.1.3.1. Dimensión Relaciones Interpersonales de la Variable Desempeño Laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

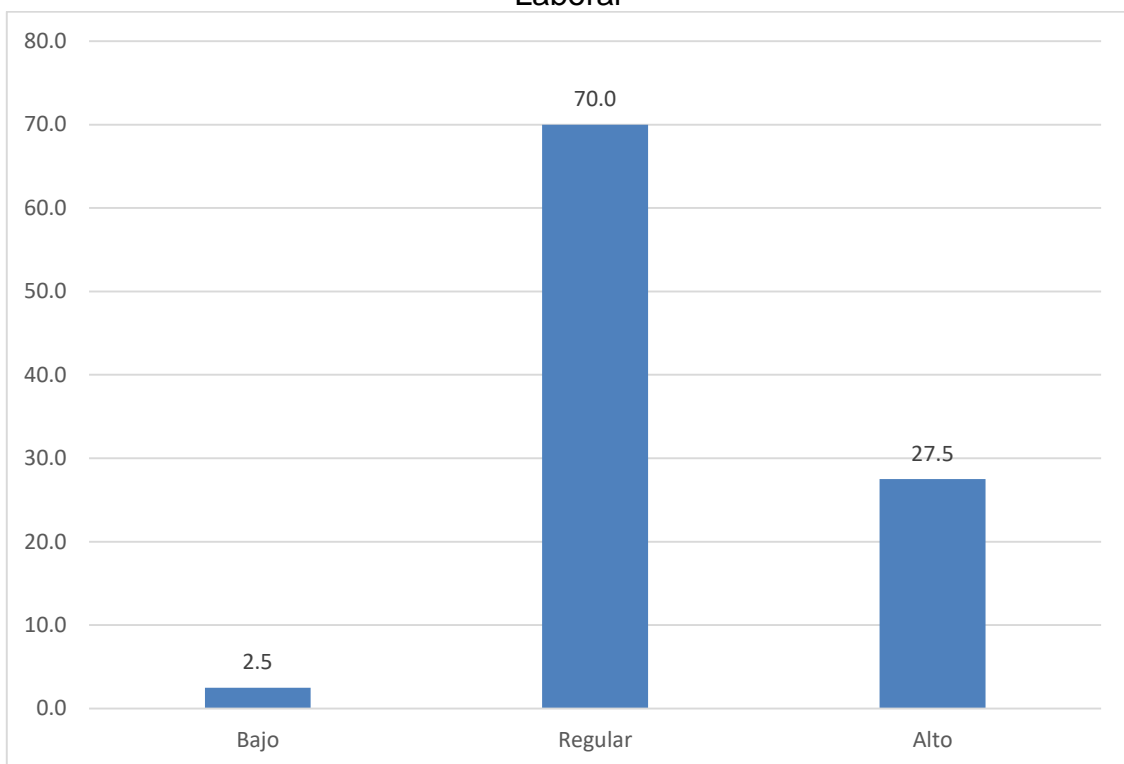
De la tabla y gráfico 5.1.3.1. se observa que del 100% de las enfermeras del servicio de emergencia con respecto a la dimensión relaciones interpersonales de la variable desempeño laboral, el 65% respondió que tiene un nivel alto; el 32,5% respondió que tiene un nivel regular y el 2,5% que tiene un nivel bajo.

Tabla 5.1.3.2. Dimensión Habilidad Práctica de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	2.5
	Regular	28	70.0
	Alto	11	27.5
	Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.1.3.2. Dimensión Habilidad Práctica de la Variable Desempeño Laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

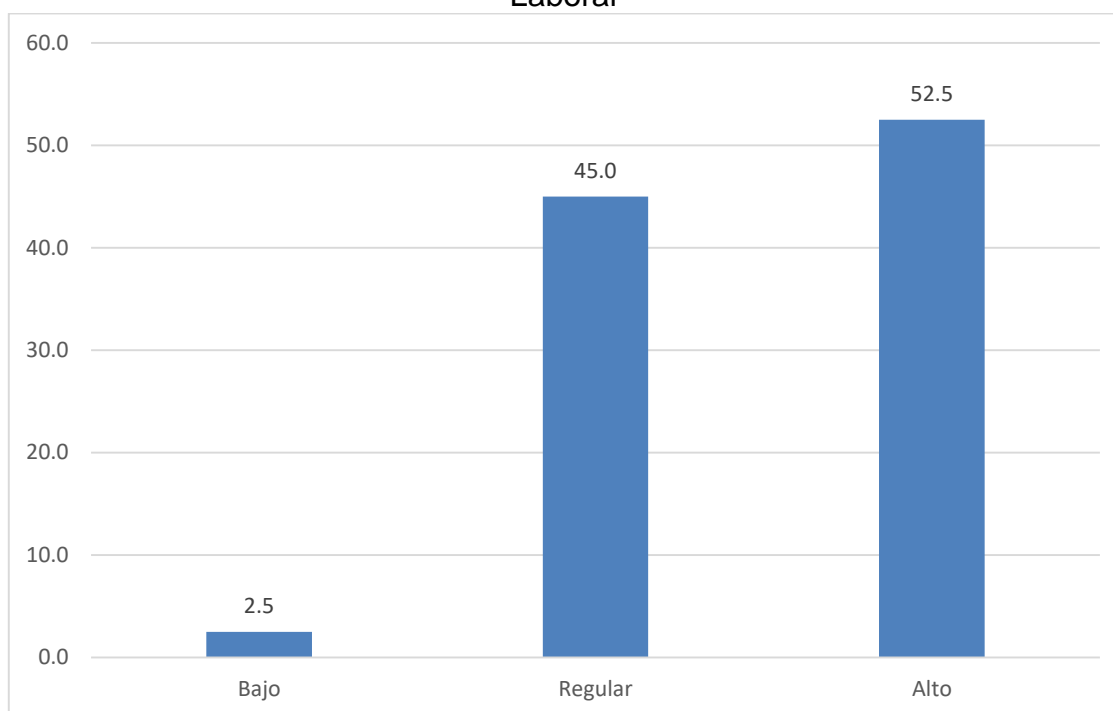
De la tabla y gráfico 5.1.3.2. se evidencia que del 100% de las enfermeras del servicio de emergencia con respecto a la dimensión habilidad práctica de la variable desempeño laboral, el 70% respondió que tiene un nivel regular; el 27,5% respondió que tiene un nivel alto y el 2,5% que tiene un nivel bajo.

Tabla 5.1.3.3. Dimensión Satisfacción Laboral de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	2.5
	Regular	18	45.0
	Alto	21	52.5
	Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.1.3.3. Dimensión Satisfacción Laboral de la Variable Desempeño Laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

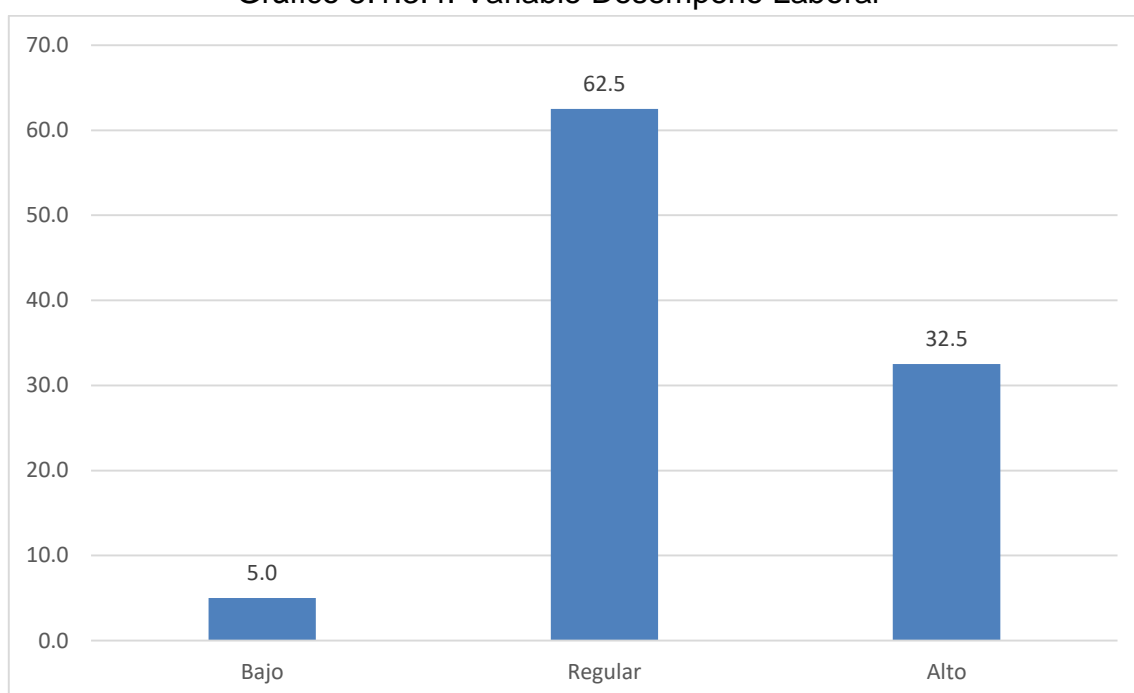
De la tabla y gráfico 5.1.3.3. se evidencia que del 100% de las enfermeras del servicio de emergencia con respecto a la dimensión satisfacción laboral de la variable desempeño laboral, el 52,5% respondió que tiene un nivel alto; el 45% respondió que tiene un nivel regular y el 2,5% que tiene un nivel bajo.

Tabla 5.1.3.4. Variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	5.0
	Regular	25	62.5
	Alto	13	32.5
	Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.1.3.4. Variable Desempeño Laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

De la tabla y gráfico 5.1.3.4. se advierte que del 100% de las enfermeras del servicio de emergencia con respecto a la variable desempeño laboral, el 62,5% respondió que tiene un nivel regular; el 32,5% respondió que tiene un nivel alto y el 5% que tiene un nivel bajo.

5.2. Resultados Inferenciales

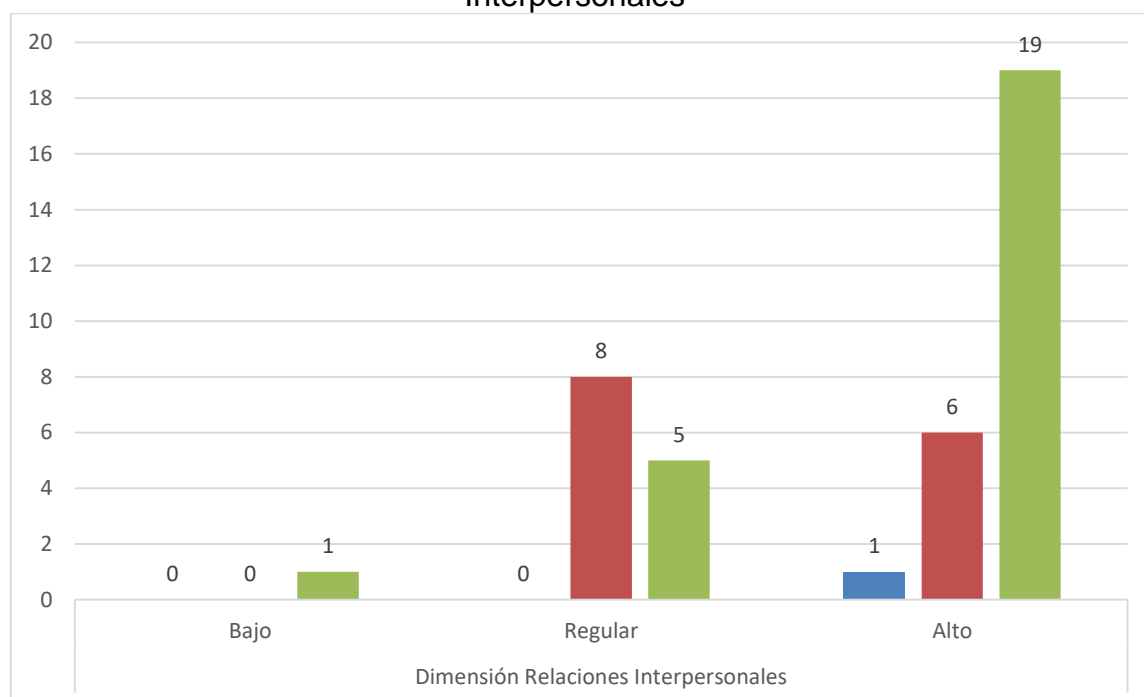
5.2.1. Resultados Tablas Cruzadas.

Tabla 5.2.1.1. Tabla Cruzada Dimensión Apoyo Directivo - Dimensión Relaciones Interpersonales

		Dimensión Relaciones Interpersonales			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Dimensión Apoyo Directivo	Bajo	0	0	1	1
	Regular	0	8	6	14
	Alto	1	5	19	25
Total		1	13	26	40

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.2.1.1. Dimensión Apoyo Directivo - Dimensión Relaciones Interpersonales



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

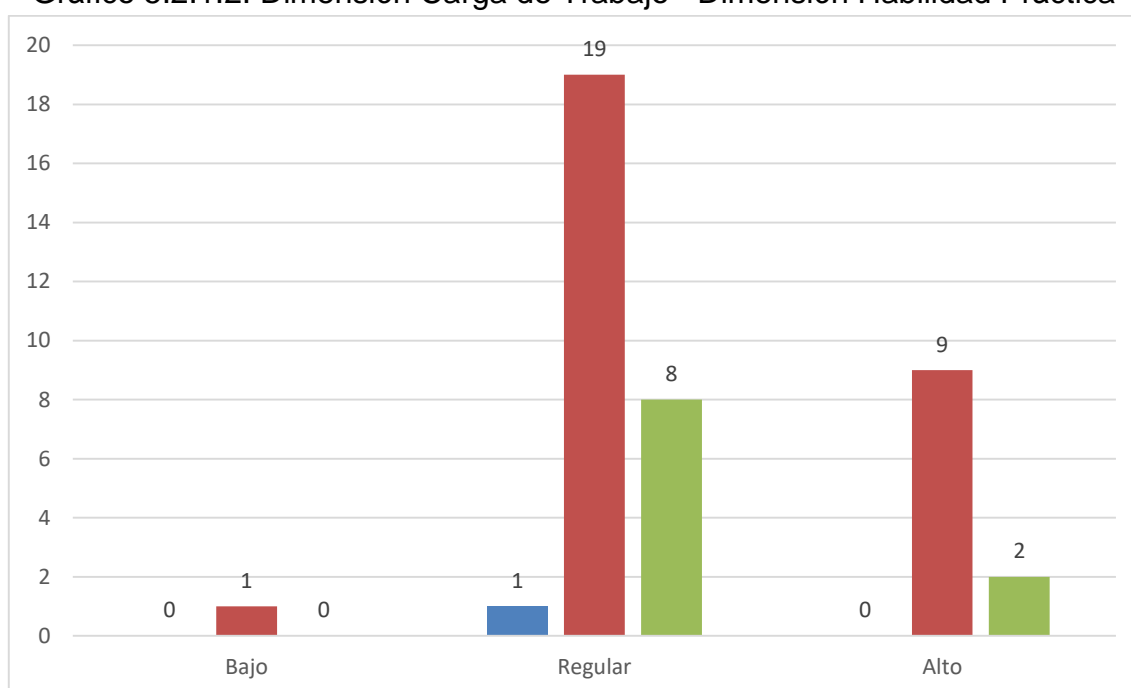
De la tabla y gráfico 5.2.1.1. se evidencia que del 100% en relación a la dimensión apoyo directivo de calidad de vida profesional y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral, el 2,5% respondió que tiene un nivel bajo; el 32,5% respondió que tiene un nivel regular y el 65% que tiene un nivel alto.

Tabla 5.2.1.2. Tabla cruzada Dimensión Carga de Trabajo - Dimensión Habilidad Práctica

		Dimensión Habilidad Práctica			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Dimensión Carga de Trabajo	Bajo	0	1	0	1
	Regular	1	19	9	29
	Alto	0	8	2	10
Total		1	28	11	40

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.2.1.2. Dimensión Carga de Trabajo - Dimensión Habilidad Práctica



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

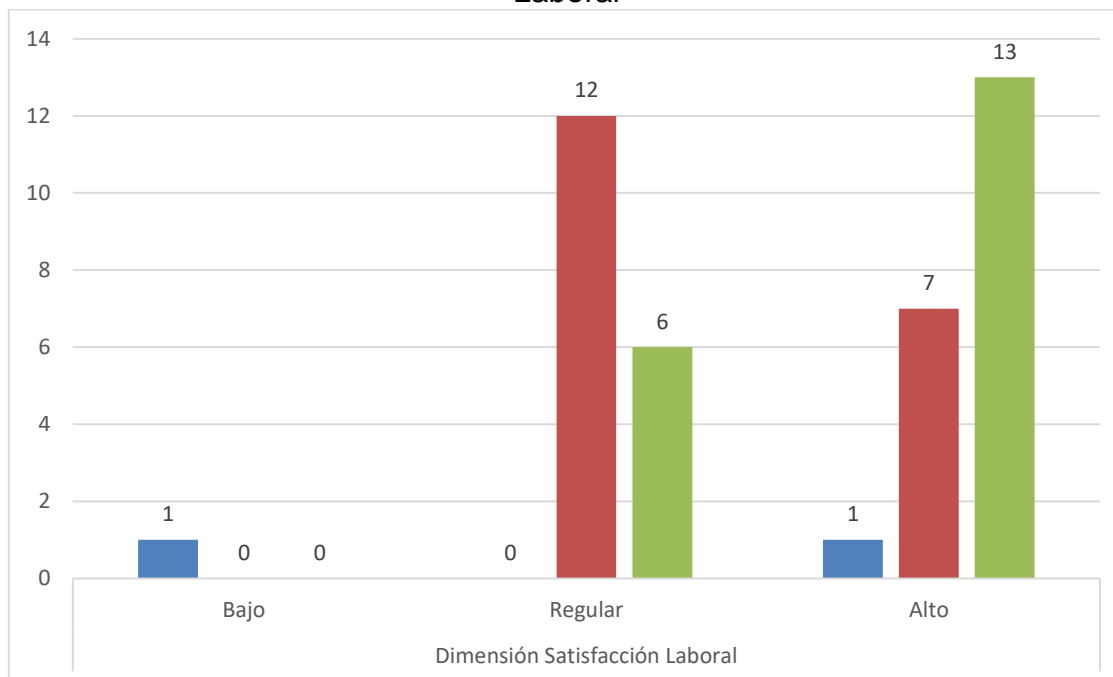
De la tabla y gráfico 5.2.1.2. se aprecia que del 100% en relación a la dimensión carga de trabajo de calidad de vida profesional y la dimensión habilidad práctica del desempeño laboral, el 2,5% respondió que tiene un nivel bajo; el 70% respondió que tiene un nivel regular y el 27,5% que tiene un nivel alto.

Tabla 5.2.1.3. Tabla cruzada Dimensión Motivación Intrínseca - Dimensión Satisfacción Laboral

		Dimensión Satisfacción Laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Dimensión Motivación Intrínseca	Bajo	1	0	1	2
	Regular	0	12	7	19
	Alto	0	6	13	19
Total		1	18	21	40

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.2.1.3. Dimensión Motivación Intrínseca - Dimensión Satisfacción Laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

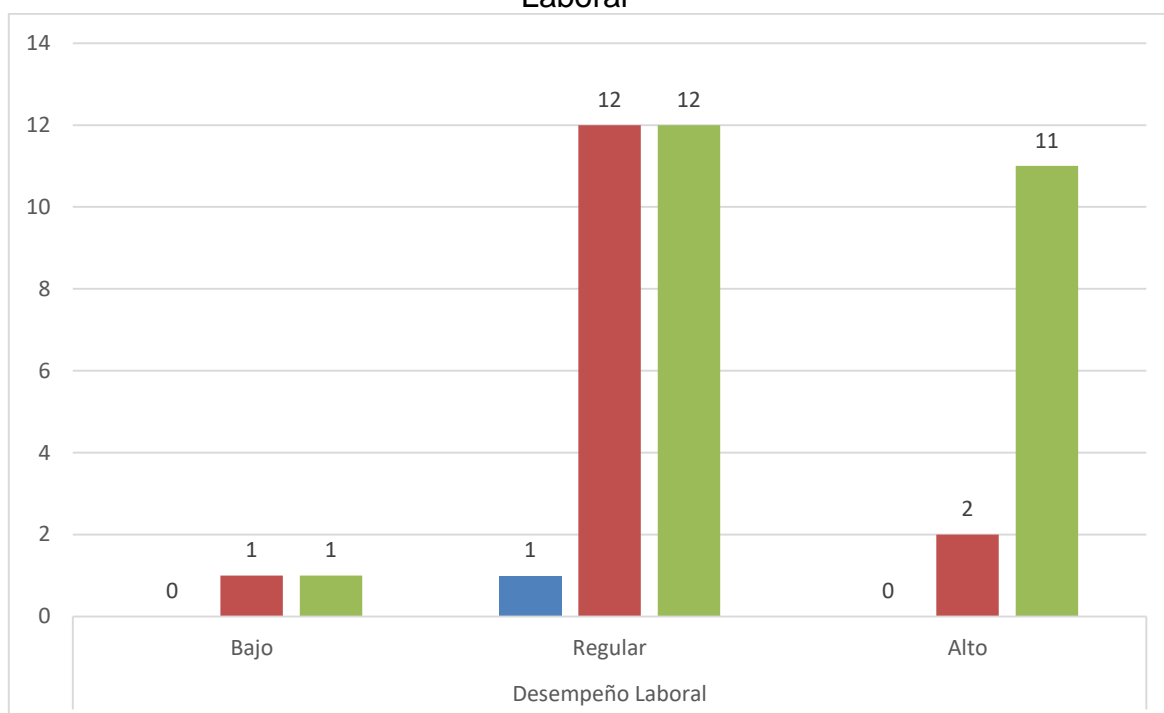
De la tabla y gráfico 5.2.1.1. se percibe que del 100% en relación a la dimensión motivación intrínseca de calidad de vida profesional y la dimensión satisfacción laboral del desempeño laboral, el 2,5% respondió que tiene un nivel bajo; el 45% respondió que tiene un nivel regular y el 52,5% que tiene un nivel alto.

Tabla 5.2.1.4. Tabla cruzada de la Variable Calidad de Vida Profesional y la Variable Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Calidad de Vida Profesional	Bajo	0	1	0	1
	Regular	1	12	2	15
	Alto	1	12	11	24
Total		2	25	13	40

Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

Gráfico 5.2.1.4. Variable Calidad de Vida Profesional y Variable Desempeño Laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a enfermeras hospital subregional de Andahuaylas (2021)

De la tabla y gráfico 5.2.1.4. se observa que del 100% en relación a la variable calidad de vida profesional y la variable desempeño laboral, el 5% respondió que tiene un nivel bajo; el 62,5% respondió que tiene un nivel regular y el 32,5% que tiene un nivel alto.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

6.1.1. Hipótesis General

Ha: La relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

Ho: La relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral no es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

Tabla 6.1.1. Correlación de la Variable Calidad de Vida Laboral y la Variable Desempeño Laboral

		Calidad de Vida Profesional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Calidad de Vida Profesional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,331*
		N	40
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,331*
		Sig. (bilateral)	0.037
		N	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Decisión

Dado que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($\rho = 0,331$) indica que existe correlación positiva baja entre las variables calidad de vida profesional y desempeño laboral, además el valor de significación calculado ($P=0.037$) <0.05 evidencia que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión

La relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional

de Andahuaylas, 2020.

6.1.2. Hipótesis Específicas

Ha: La relación entre el apoyo directivo y las relaciones interpersonales es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

Ho: La relación entre el apoyo directivo y las relaciones interpersonales no es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

Tabla 6.1.2. Correlación de la Dimensión Apoyo Directivo y la Dimensión Relaciones Interpersonales

			Dimensión Apoyo Directivo	Dimensión Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Dimensión Apoyo Directivo	Coeficiente de correlación	1.000	0.252
		Sig. (bilateral)		0.117
		N	40	40
	Dimensión Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	0.252	1.000
		Sig. (bilateral)	0.117	
		N	40	40

Decisión

Se observa que en la tabla la 6.1.2 que existe correlación entre calidad de vida de la dimensión apoyo directivo y el desempeño laboral de la dimensión de relaciones interpersonales dado que el ($P=0.117$) y es aproximadamente el 10%. Es decir, con el 90 % de confianza hay relación entre calidad de vida de la dimensión apoyo directivo y el desempeño laboral de la dimensión de relaciones interpersonales.

Conclusión

La relación entre el apoyo directivo y las relaciones interpersonales es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

Ha: La relación entre la carga de trabajo y la habilidad práctica es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

Ho: La relación entre la carga de trabajo y la habilidad práctica no es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

Tabla 6.1.3. Correlación de la dimensión Carga de Trabajo y la dimensión Habilidad Práctica

			Dimensión Carga de Trabajo	Dimensión Habilidad Práctica
Rho de Spearman	Dimensión Carga de Trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	-0.042
		Sig. (bilateral)		0.796
		N	40	40
	Dimensión Habilidad Práctica	Coeficiente de correlación	-0.042	1.000
		Sig. (bilateral)	0.796	
		N	40	40

Decisión

Dado que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($\rho = -0,042$) indica que existe correlación negativa baja entre la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida profesional y la dimensión habilidad práctica de la variable desempeño laboral, además el valor de significación calculado ($P=0.796$) >0.05 evidencia que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Conclusión

La relación entre la carga de trabajo y la habilidad práctica es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

Ha: La relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

Ho: La relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral no es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

Tabla 6.1.4. Correlación de la dimensión Motivación Intrínseca y la dimensión Satisfacción Laboral

			Dimensión Motivación Intrínseca	Dimensión Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	,317*
		Sig. (bilateral)		0.046
		N	40	40
	Dimensión Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,317*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.046	
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Decisión

Dado que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($\rho = 0,317$) indica que existe correlación positiva baja entre la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida profesional y la dimensión satisfacción laboral de la variable desempeño laboral, además el valor de significación calculado ($P=0.046$) <0.05 evidencia que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión

La relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

El estudio realizado por **NOWROUZI ET AL. (2016)** (10) titulado “La calidad de vida laboral de las enfermeras registradas en Canadá y Estados Unidos”. Los resultados señalan que se requieren cambios en el sistema de atención médica para mejorar la calidad de vida de las enfermeras. Las áreas para mejorar incluyeron el tratamiento de nuevos graduados en enfermería, oportunidades para educación continua, promoción de relaciones colegiales positivas, programas de reducción de estrés y una mayor compensación financiera. En la investigación realizada se muestra que la calidad de vida tiene un nivel regular en un 37,5% debiendo mejorarse los aspectos que atañen a la carga de trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.

QUINTANA-ZAVALA ET AL. (2015) en México, realizó la investigación “Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras”; el estudio concluyó que el personal de enfermería, independientemente del nivel de atención y categoría, se encuentra medianamente satisfecho con su calidad de vida en el trabajo, a excepción de las enfermeras del segundo nivel de atención. Cabe señalar que, en el presente trabajo, los resultados evidenciaron que en un 60% las enfermeras del servicio de emergencia mencionan que el nivel de la calidad de vida profesional es alto. (11)

Asimismo, **ARANA-ALFARO Y VALENCIA-YUCRA (2016)** (14) en Arequipa, realizaron un estudio titulado “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza”. Los resultados fueron que el 99% trabaja en condiciones de riesgo, la calidad de vida laboral fue bueno de manera general, mientras que por dimensiones se observó que en la dimensión demanda de trabajo

se obtuvo un nivel regular, en la dimensión apoyo directo se tuvo un nivel bueno y también en la dimensión recursos psicológicos se obtuvo un nivel bueno, estos resultados permitieron demostrar la existencia de una relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras. Respecto de la presente investigación se evidenció que existe relación positiva directa entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020, observándose que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,331$) indica que existe correlación positiva muy baja.

En un plano nacional, **PEÑA-CHAGUA ET AL. (2017)** (13) en Lima realizó la investigación “Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana”, los resultados de la investigación permitieron demostrar que los profesionales de enfermería en su mayoría perciben un nivel medio en la calidad de vida en el trabajo dentro del Hospital Nacional de Lima Metropolitana; sin embargo, en la presente investigación se evidencia en la estadística descriptiva que del 100% de las enfermeras del servicio de emergencia con respecto a la variable calidad de vida profesional en la institución, el 60% respondió que tiene un nivel alto de calidad de vida profesional; el 37,5% respondió que tiene un nivel regular y el 2,5% que tiene un nivel bajo.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.

El desarrollo de la presente investigación se efectuó dentro de las normas de ética, confidencialidad e integridad, requeridos por la comunidad científica y por los reglamentos vigentes de la universidad.

Para el desarrollo de la investigación se consideró las normas internacionales según estilo Vancouver para las citas y las referencias, se respetó la autoría de las publicaciones; se realizó el consentimiento informado a los participantes de la investigación.

CONCLUSIONES

- a) Existe relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020; dado que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($\rho = 0,331$) indica que en un 33.1% existe correlación positiva baja entre las variables calidad de vida profesional y desempeño laboral.
- b) No existe relación directa entre el apoyo directivo y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020; dado que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($\rho = 0,252$) indica que en un 25.2% existe correlación positiva baja entre la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida profesional y la dimensión relaciones interpersonales de la variable desempeño laboral.
- c) No existe relación directa entre la carga de trabajo y la habilidad práctica en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020; dado que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($\rho = -0,042$) indica que en un -4.2% existe correlación negativa baja entre la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida profesional y la dimensión habilidad práctica de la variable desempeño laboral.
- d) Existe relación directa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020; dado que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($\rho = 0,317$) indica que en un 31.7% existe correlación positiva baja entre la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida profesional y la dimensión satisfacción laboral de la variable desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

- a) Se recomienda al director del hospital subregional de Andahuaylas mejorar las condiciones para que el personal de enfermería tenga un mejor desempeño laboral, para ello debe realizar capacitación sobre métodos y técnicas para un mejor desarrollo profesional en el área de emergencia.

- b) Se recomienda al director del área de Recursos Humanos proponer y hacer aprobar políticas institucionales para reconocer la labor realizada por el profesional de enfermería, asimismo, la información laboral del enfermero debe ser el sustento para brindar un apoyo directivo adecuado.

- c) Se recomienda al jefe del área de emergencia implementar las condiciones logísticas necesarias para que el personal de enfermería mejore su calidad de vida profesional, realizando una mejor distribución de los turnos de atención, así como la cantidad y capacidad de los integrantes de los grupos o equipos de trabajo.

- d) Se recomienda al director del hospital subregional de Andahuaylas realizar una revisión de las mejoras de condiciones laborales de trabajo respecto de la remuneración e incentivos, con la finalidad de poder mejorar el aspecto de satisfacción laboral de los enfermeros del área de emergencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rodríguez Reséndiz MÁ. Importancia de la calidad de vida laboral de los trabajadores subcontratados. Caso: Agencias de viajes del distrito federal. México D.F.: Escuela Superior de Comercio y Administración, Sección de estudios de posgrado e investigación. [México D.F.]: Escuela Superior de Comercio y Administración; 2014.
2. Organización Mundial de la Salud. Calidad de vida - EcuRed [Internet]. [citado 14 de octubre de 2021]. Disponible en: https://www.ecured.cu/Calidad_de_vida
3. Rivera-Ávila DA, Rivera-Hermosillo JC, González-Galindo C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. *Investig En Educ Médica*. enero de 2017;6(21):25-34.
4. Zavala MOQ, Klinj TP, Carrillo KLS. Quality of life in the workplace for nursing staff at public healthcare institutions. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2016 [citado 14 de octubre de 2021];24(0). Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692016000100355&lng=en&tlng=en
5. Tong L. Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *Int J Nurs Pract*. 2018;24(2):e12620.
6. Kowitlawkul Y, Yap SF, Makabe S, Chan S, Takagai J, Tam WWS, et al. Investigating nurses' quality of life and work-life balance statuses in Singapore. *Int Nurs Rev*. marzo de 2019;66(1):61-9.
7. Suleiman K, Hijazi Z, Al Kalaldehy M, Abu Sharour L. Quality of nursing work life and related factors among emergency nurses in Jordan. *J Occup Health*. 19 de junio de 2019;61(5):398-406.
8. Hosseini M, Sedghi Goyaghaj N, Alamadarloo A, Farzadmehr M, Mousavi A. The relationship between job burnout and job performance of clinical nurses in Shiraz Shahid Rajaei hospital (thruma) in 2016. *J Clin Nurs Midwifery*. 10 de julio de 2017;6(2):59-68.
9. Tran KT, Nguyen PV, Dang TTU, Ton TNB. The Impacts of the High-

Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam. Behav Sci. diciembre de 2018;8(12):109.

10. Nowrouzi B, Giddens E, Gohar B, Schoenenberger S, Bautista MC, Casole J. The quality of work life of registered nurses in Canada and the United States: a comprehensive literature review. Int J Occup Environ Health. octubre de 2016;22(4):341-58.

11. Quintana-Zavala MO, Paravic-Klijn T, Sáez-Carrillo K. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO PERCIBIDA SEGÚN NIVELES DE ATENCIÓN Y CATEGORÍAS DE ENFERMERAS. Cienc Enferm. diciembre de 2015;21(3):49-62.

12. Hidalgo-Arias G, Maccha-Valle E. RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN - 2016. [Lima]: Universidad Nacional del Callao; 2017.

13. Peña Chagua RDP, Viamonte Enriquez V, Zegarra Velazco SE. Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017. Univ Peru Unión [Internet]. 24 de julio de 2017 [citado 14 de octubre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/783>

14. Arana Alfaro YM, Valencia Yucra FM. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza Arequipa-2015. Univ Nac San Agustín Arequipa [Internet]. 2016 [citado 14 de octubre de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1818>

15. Castillo Atau AK. Síndrome De Burnout y desempeño laboral del enfermo en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera Diciembre-2012. Univ Ricardo Palma [Internet]. 2013 [citado 14 de octubre de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/332>

16. Mollo Bustamante SM. Relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Enfermeras de Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios, Arequipa 2017. Univ Católica St María [Internet]. 20 de noviembre de 2018 [citado 14 de octubre de 2021]; Disponible en:

<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/8340>

17. García-Criollo EV. MOTIVACION LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DEL AREA DE MEDICINA DEL CENTRO MEDICO NAVAL "CIRUJANO MAYOR SANTIAGO TAVARA-2017". [Huánuco]: Universidad Nacional Herminio Valdizán; 2018.
18. Taylor C. Fundamentals of nursing [Internet]. 7.^a ed. Taylos E-book; [citado 14 de octubre de 2021]. Disponible en: <http://cccapp.unap.edu.pe/content/pub.php?article=fundamentals-of-nursing-7th-edition-taylor-ebook-pdf&encrypt=a2b16b193a4c9213f98b914dbcfcb02f>
19. Hernández-González W, Hinojos-Seañez E. RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE ENFERMEROS PARA SU BIENESTAR. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería. 2019;9(4):40-7.
20. Segurado-Torres A, Agulló-Tomás E. CALIDAD DE VIDA LABORAL: HACIA UN ENFOQUE INTEGRADOR DESDE LA PSICOLOGÍA SOCIAL. Psicothema. 2002;14(4):828-36.
21. Germán JOM, Melo AYP, Salazar GL, Núñez AML. Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. 3C Empresa Investig Pensam Crít. 24 de mayo de 2018;44-67.
22. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Rev Investig En Psicol. 3 de marzo de 2014;14(2):209.
23. Urbina Laza O, Soler Cárdena SF, Otero Ceballos M. Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología. Educ Médica Super. marzo de 2006;20(1):0-0.
24. Álvarez L. Concepción Teórico Metodológica del desempeño profesional pedagógico del tutor de la educación preescolar en las condiciones de la Universalización. [La Habana]: ISP "Manuel Ascunce Domenech"; 2008.
25. Noreña DLG. La evaluación del cuidado de enfermería: un compromiso disciplinar. :11.
26. Calcina Cáceres MH. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.
27. Marqués Sánchez P, Farrerons Noguera L, Arias Ramos N, Quiroga

Sánchez E. Las relaciones informales: un valor añadido en la gestión de personas. *Enferm Glob.* abril de 2012;11(26):310-23.

28. Cibanal L, Arce Sánchez M del C, Carballal Balsa M del C. Técnicas de comunicación y relación de ayuda en ciencias de la salud [Internet]. 3.^a ed. Elsevier; 2014 [citado 14 de octubre de 2021]. 348 p. Disponible en: <https://www.elsevier.com/books/tecnicas-de-comunicacion-y-relacion-de-ayuda-en-ciencias-de-la-salud/cibanal-juan/978-84-9022-530-1>

29. Watson J. Filosofía y teoría del cuidado transpersonal de Watson. En: *Modelos y Teorías de Enfermería*. Elsevier; 2011. p. 91-112.

30. Cabezas C. El cuestionario de calidad de vida profesional. *FMC*. 2000;7:53-68.

31. Cruz M, Fernanda M, Regente R, Jannis S. DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS(OS) DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACION. HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA 2016. :104.

32. De Biasi LS, Pedro ENR. Experiences of learning about nursing care. *Rev Esc Enferm U P.* septiembre de 2009;43(3):506-11.

33. Gamboa EJ. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Rev Psicol.* 2010;12(16).

34. Atalaya Pisco MC. SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD. *Rev Psicol.* 1999;3(5):46-52.

35. Rodríguez C. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. 2002;11.

36. Tesfaye T, Abera A. Assessment of Factors Affecting Performance of Nurses Working at Jimma University Specialized Hospital in Jimma Town, Oromia Region, South-West Ethiopia. *J Nurs Care* [Internet]. 2015 [citado 14 de octubre de 2021];04(06). Disponible en: <http://www.omicsgroup.org/journals/assessment-of-factors-affecting-performance-of-nurses-working-atjimma-university-specialized-hospital-in-jimma-town-oromia-regions-2167-1168-1000312.php?aid=65245>

37. Martín J, Cortés JA, Morente M, Caboblanco M, Garijo J, Rodríguez A. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gac Sanit.* abril de 2004;18(2):129-36.

38. Martín J, Cortes J, Morente M, Caboblanco M, Garijo J. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Gac Sanit. 2004;18(2).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia. “CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SUBREGIONAL DE ANDAHUAYLAS - 2020”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.</p>	<p>Hipótesis general: Ha: La relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020. Ho: La relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral no es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.</p>	<p>Variable 1: Calidad de Vida</p> <p>Dimensiones: Apoyo Directivo Carga de Trabajo Motivación Intrínseca</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: Relaciones interpersonales</p>	<p>Tipo de Investigación: Prospectivo, transversal, descriptiva, observacional.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, transversal y descriptivo-correlacional.</p> <p>Población y muestra:</p>

<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el apoyo directivo y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la carga de trabajo y la habilidad práctica en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el apoyo directivo y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la carga de trabajo y la habilidad práctica en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>La relación entre el apoyo directivo y las relaciones interpersonales es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.</p> <p>La relación entre la carga de trabajo y la habilidad práctica es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.</p> <p>La relación entre la motivación intrínseca y la</p>	<p>Habilidad práctica</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Población:</p> <p>40 enfermeras</p> <p>Muestra:</p> <p>40 enfermeras</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>
--	---	---	---	--

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020?</p>	<p>intrínseca y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.</p>	<p>satisfacción laboral es directa en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Estimada (o) licenciada(o):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido tu colaboración.

Marca con un aspa “X” la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas: 1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3 Ni en desacuerdo, ni de acuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo

Edad: _____ Sexo: F () ; M()

Estado Civil: Soltera () ; Casada() ; Divorciada/separada() ; Viuda()

Años de servicio, desde que egresó de la universidad: _____ años

Años de servicio en emergencia: _____ años

Condición laboral: Nombrado () ; Contratado()

¿Trabaja en otra institución, a parte del Hospital? Si () ; No()

¿Tiene hijos?: Si () No() . Número de hijos: _____

Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión: Apoyo directivo					
1. Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
2. Usted se siente satisfecho con el sueldo que recibe en el hospital subregional de Andahuaylas.					
3. Hay posibilidad de promoción del trabajo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
4. Se reconoce el esfuerzo que realizo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
5. Recibo apoyo de mis jefes en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
6. Recibo apoyo de mis compañeros en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
7. Se me permite ser creativo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
8. Recibo información de los resultados de mi trabajo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
9. Puedo expresar lo que pienso y necesito para realizar mi trabajo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
10. El hospital subregional de Andahuaylas busca de mejorar la					

calidad de vida de mi puesto.					
11. Tengo autonomía o libertad de decisión en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
12. Puedo variar de puesto de trabajo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
13. Mis respuestas son escuchadas y aplicadas en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
Dimensión: Carga de trabajo					
14. La cantidad de trabajo que tengo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas es grande.					
15. Existe presión para mantener la cantidad de mi trabajo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
16. Existe presión para mantener la calidad de mi trabajo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
17. Tengo prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
18. Tengo conflicto con otras personas en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
19. Tengo falta de tiempo para mi vida personal por el trabajo que realizo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
20. Tengo incomodidad física en el trabajo que realizo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
21. Existe mucha responsabilidad en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
22. Hay interrupciones molestas en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
23. Tengo estrés esfuerzo emocional por el trabajo que realizo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
24. El trabajo que realizo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas tiene consecuencias negativas.					
Dimensión: Motivación intrínseca					
25. El trabajo que realizo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas me motiva. (ganas de esforzarme)					
26. Cuento con el apoyo de mi familia en el trabajo que realizo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
27. El trabajo que realizo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas me da ganas para ser creativo.					

28. Me desconecto al acabar mi jornada laboral en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
29. Recibo la capacitación necesaria para hacer mi trabajo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
30. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
31. El trabajo que realizo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas es importante para la vida de otras personas.					
32. Lo que tengo que hacer en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas queda claro.					
33. Me siento orgulloso del trabajo que realizo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
34. La calidad de vida en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas es bueno.					

Fuente: Adaptado del cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35).

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimada (o) licenciada(o):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido tu colaboración.

Marca con un aspa "X" la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas: 1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3 Ni en desacuerdo, ni de acuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo

N°	Item	1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	¿Durante el desempeño laboral en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas pone en marcha los valores?					
2	En el equipo profesional del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas se toma en cuenta la igualdad.					
3	Su relación con el equipo de salud del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas es cortés.					
4	El ambiente del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas es cálido.					
5	Usted socializa fácilmente con los pacientes del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas					
Dimensión: Habilidad práctica						
6	Es importante que el profesional del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas se mantenga actualizado.					
7	Considera importante los grados o títulos para el desempeño del personal del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
8	La competencia profesional en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas se mide por los años de experiencia.					
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas					
10	Usted cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución para la atención en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
11	Es necesario que la enfermera del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas sea capacitada continuamente.					

12	Esta usted calificado para asumir roles de líder en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
14	Considera usted la importancia en la autonomía de la toma de decisiones en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas que se presenten en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
Dimensión: Satisfacción laboral						
17	Usted se siente útil con el trabajo que realiza en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
18	Se siente reconocido por el trabajo que realiza en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
19	Cuenta con todos los elementos necesarios para realizar un buen trabajo en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					
20	Siente que su remuneración es la adecuada por el trabajo que realiza en el servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas.					

Fuente: Adaptado de Castillo-Atau, 2013. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del Enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera.

Gracias por su colaboración.

Anexo 3: Consentimiento Informado

La presente investigación es realizada por las estudiantes de la Universidad Nacional del Callao: Laytse Céspedes Alarcón, Elizabeth Zúñiga Aparco y Gleydy Mamani Truyenque que tiene por objetivo: Establecer la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá que llene una ficha de datos y un cuestionario de calidad de vida y de desempeño laboral, el tiempo de llenada de los mismos será de 10 a 15 minutos. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Así mismo, aun cuando usted acepte colaborar con esta investigación, tiene derecho a retirarse del estudio; de igual forma puede solicitar información en cualquier momento de la investigación.

Desde ya le agradecemos su participación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por las estudiantes de la Universidad Nacional del Callao. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida.

FIRMA DEL PARTICIPANTE: _____

FECHA: _____

Anexo 4: Base de datos

Encuestado	Edad	Sexo (1 Femenino, 2 Masculino)	Estado Civil (1 Soltero, 2 Casada, 3 Divorciada)	Años de Servicio desde egreso en universidad	Años de Servicio en emergencia	Condicion Laboral (1 Nombrado, 2 Contratado)	Trabaja en otra institución (1 Si, 2 No)	Tiene Hijos (1 Si, 2 No)	Cuántos hijos tiene
1	40	1	2	3	1	2	1	1	4
2	33	1	1	6	4	1	2	1	1
3	26	1	1	3	1	2	2	2	0
4	30	1	2	5	1	2	2	1	1
5	42	2	1	10	6	1	2	1	3
6	57	1	1	30	6	1	2	1	1
7	40	1	2	4	3	1	2	1	3
8	45	1	1	12	5	1	2	1	2
9	32	1	2	8	5	2	2	1	2
10	26	1	1	2	1	2	2	2	0
11	31	1	1	3	1	2	2	1	1
12	33	2	1	6	1	2	2	1	1
13	40	1	1	4	2	2	2	1	2
14	30	2	1	9	2	2	2	2	0
15	27	1	1	3	2	2	2	2	0
16	28	1	1	3	1	2	2	2	0
17	35	1	2	8	4	2	2	1	2
18	58	2	3	28	8	1	2	1	3
19	32	1	1	5	3	2	2	1	1
20	30	1	1	5	3	2	2	1	1

5	4	4	3	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	3	5	3	1	1	1	5	1	1	1	
5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
5	3	5	3	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	
4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	2	2	
5	5	3	2	3	3	5	1	5	3	5	5	3	3	1	1	5	5	5	1	1	1	1	4	
2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	2	3	5	5	4	4	4	2	2	5	4	5	2	
4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	
3	4	4	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	4	
1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	
3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	
4	5	4	4	1	4	5	5	5	1	1	5	4	1	4	5	1	5	1	5	1	4	5	5	
5	3	3	3	1	4	5	5	5	1	1	3	3	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	
5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	4	3	3	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	1	1	4	5	1	1	1
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	4	4	
4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	3
4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	1	1	1	5	1	2	1	
5	5	3	2	3	3	5	1	5	3	5	5	3	3	1	1	5	5	5	1	1	1	1	4	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	
4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	2	2	
5	2	3	2	2	4	4	1	2	2	1	4	3	2	4	4	2	1	2	2	5	4	4	1	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	
1	2	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4	4	2	2	

5	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	1	1	5	4	2	3
4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4
4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2
5	4	2	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2
5	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	2	3	2	1
4	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	1	2	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	4	2	2
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2

Dimensión Motivación Intrínseca										Dimensión Relaciones Interpersonales				
P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P1	P2	P3	P4	P5
5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
4	5	4	1	3	5	5	5	5	5	4	4	1	3	5
4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	4	4	2	4	4
3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4
4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5
4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	1	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
4	5	4	1	3	5	5	5	5	4	4	4	1	3	5
4	3	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
2	3	3	1	2	5	5	5	1	1	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5
4	4	4	4	1	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	2	2	4
3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4

3	5	3	4	3	4	3	4	5	4	3	2	4	3	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Dimensión Habilidad Práctica											Dimensión Satisfacción Laboral			
P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
5	7	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3
5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3
5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3
3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	5	4	3
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3
5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	2	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	2
4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3
5	4	1	4	3	5	3	3	5	5	5	5	3	4	4
5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1
5	4	4	5	1	5	3	3	4	4	3	4	1	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2
5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	5	2	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	3	3	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2

Anexo 5: Análisis de Confiabilidad – Alfa de Cronbach

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,849	54

Se observa en la tabla que el Alfa de Cronbach es igual a 0,849, el cual se encuentra próximo a la unidad (1); ello permite decir que el instrumento utilizado para el presente estudio es confiable.

Anexo 6: Prueba de normalidad

Si $n > 50$: se aplica Kolgomorov – Smirnov

Si $n \leq 50$: se aplica Shapiro – Wilk

Para el caso del estudio $n = 40$ por lo que se usa Shapiro – Wilk en la prueba de la normalidad de los datos

Si $p < 0.05$ Se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si $p \geq 0.05$ Se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis nula (H_1)

Hipótesis de Prueba de normalidad

H_0 : Los datos siguen una distribución normal

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal

	Prueba de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Calidad de Vida Profesional	0.677	40	0.000
Desempeño Laboral	0.721	40	0.000

Se observa en la tabla que $p < 0.05$ ($p=0.000$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; eso significa que los datos no siguen una distribución normal.

Finalmente, si los datos siguen una distribución normal se usa el estadístico de Pearson para correlacionar las variables y si la distribución no es normal se usa Rho de Spearman para correlacionar las variables.

Para el presente estudio de acuerdo a la prueba de normalidad se debe usar Rho de Spearman.