

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



**CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19
EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRRIÓN,
HUANCAYO - 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO**

AUTORES

**STEFANY SANTA ARONÉS LAZARTE
LIZ TEODORA CHUQUILLANQUI CCENTE
ANNALIA ROSMERY VENTOCILLA TORREJON**

**Callao - 2021
PERÚ**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA	PRESIDENTE
DRA. ANA LUCY SICCHAA MACASSI	SECRETARIA
MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN DE CORTEZ	MIEMBRO

ASESOR: MG.CÉSAR ANGEL DURAND GONZALES

Nº de Libro: 05

Nº de Acta: 036-2020

Fecha de Aprobación de la tesis: 12 de Agosto del 2021

Resolución de Decanato N° 292-2021-CF/FCS, de fecha 09 de Agosto del 2021, para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional.

DEDICATORIA

Quiero agradecer primero a Dios porque nos dio el don de la perseverancia para alcanzar nuestra meta. A mi esposo por todo su apoyo incondicional. A la Universidad que nos abrió sus puertas para ser mejores personas y buenos profesionales.

STEFANY SANTA ARONES LAZARTE

A Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis padres y familiares, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

LIZ.T. CHUQUILLAQUI CCENTE

Quiero dedicar esta tesis a mis padres porque ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que hoy soy es gracias a ellos.

ANNALIA. R. VENTOCILLA TORREJON

AGRADECIMIENTO

Al jefe del Hospital docente Clínico Daniel Alcides Carrión, 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 especialización.

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

Y para finalizar, también agradecemos a todos nuestros familiares por su apoyo incondicional.

STEFANY SANTA ARONES LAZARTE
LIZ TEODORA CHUQUILLAQUI CCENTE
ANNALIA.R. VENTOCILLA TORREJON

ÍNDICE

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE	5
INDICE DE TABLAS	7
INDICE DE GRÁFICOS	8
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCION	12
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Determinación del problema	17
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Objetivos de la Investigación	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4 Justificación	19
1.5 Limitantes	19
1.5.1 Teórico	20
1.5.2 Espacial	20
1.5.3 Temporal	20
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1 Antecedentes de Estudio	22
2.1.1 Antecedentes Internacionales	22
2.1.2. Antecedentes Nacionales	24
2.2 Bases teórica	27
2.3. Bases Conceptuales	29
2.4. Definición de términos básicos	37
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	39
3.1 Hipótesis	39
3.1.1 Hipótesis general	39

3.1.2	Hipótesis Específicas	40
3.2	Definición de las variables	40
3.3	Operacionalización de variables	41
IV.	DISEÑO METODOLÓGICO	42
4.1	Tipo y diseño de investigación	42
4.1.1	Tipo de investigación	42
4.1.2	Diseño de investigación	42
4.2	Método de investigación	43
4.3	Población y muestra	43
4.5	Técnica e instrumento para la recolección de la información	44
4.6	Análisis y procesamiento de datos estadísticos	46
V.	RESULTADOS	47
	Resultados Descriptivos	47
	Resultados Inferenciales	53
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
6.1	Hipótesis general	64
6.2	Hipótesis Específicas	66
VII.	CONCLUSIONES	75
VIII.	RECOMENDACIONES	77
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	78
	ANEXOS	86
	Matriz de consistencia	87
	Instrumentos de recolección de datos	89
	Consentimiento informado	92
	Base de datos	93

INDICE DE TABLAS

- Tabla 5.1.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
- Tabla 5.2.1 RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL
- Tabla 5.2.2 CALIDAD DE VIDA SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
- Tabla 5.2.3 DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
- Tabla 5.2.4 CALIDAD DE VIDA SEGÚN APOYO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL.
- Tabla 5.2.5 CALIDAD DE VIDA SEGÚN DEMANDA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO
- Tabla 5.2.6 CALIDAD DE VIDA SEGÚN RECURSOS PSICOLÓGICOS Y ORGANIZACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL
- Tabla 5.3.1 FRECUENCIA DE ÍTEMS CALIDAD DE VIDA PROFESIONALES DE ENFERMERÍA
- TABLA 5.3.2 FRECUENCIA DE ÍTEMS DE DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERÍA

INDICE DE GRÁFICOS

- GRÁFICO 5.1.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.
- GRÁFICO 5.1.2. FRECUENCIA DE ITEMS CALIDAD DE VIDA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO – 2021.
- GRÁFICO 5.1.3. FRECUENCIA DE ITEMS DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.
- GRÁFICO 5.2.1. RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.
- GRÁFICO 5.2.2. CALIDAD DE VIDA SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.
- GRÁFICO.5.2.3. DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.

GRÁFICO.5.2.4. CALIDAD DE VIDA SEGÚN APOYO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.

GRÁFICO.5.2.5. CALIDAD DE VIDA SEGÚN DEMANDA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.

GRÁFICO.5.2.6. CALIDAD DE VIDA SEGÚN RECURSOS PSICOLÓGICOS Y ORGANIZACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.

RESUMEN

En la lucha contra el coronavirus el profesional de enfermería puede experimentar diferentes problemas, afectando su salud mental y la calidad de la atención que brinda. La investigación tuvo por objetivo: Determinar la relación entre la CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021. Desarrollando un estudio descriptivo correlacional prospectivo de corte transversal en una población de 25 profesionales de enfermería, la técnica de recolección de datos fue la entrevista, y el instrumento un cuestionario de Calidad de vida Laboral (CVP-35) y desempeño laboral ambos instrumentos cuentan con una validez de contenido de 0.000, y una confiabilidad de alfa de Cronbach 0.79, y 0.88 respectivamente que se aplicaron previo consentimiento informado. Los datos fueron procesados en el paquete estadístico SPSS, se realizó el análisis descriptivo, frecuencias simples, acumuladas, medidas de tendencia central y la correlación de Spearman dando como resultados: 48.0%, calidad de vida regular con desempeño laboral regular y 12.0% calidad de vida laboral buena con un desempeño alto. Según dimensiones de calidad de vida laboral en la dimensión apoyo directivo fue regular con desempeño laboral regular 44.0%, dimensión demanda de trabajo regular con desempeño laboral regular 48.0% y calidad de vida en su dimensión recursos psicológicos y organizaciones el 52.0% fue regular con desempeño laboral regular. Por tanto, la cualidad de vida laboral se asocia con el desempeño laboral (Spearman 0.484; $p= 0,014$) Concluyendo: en todas las dimensiones del desempeño laboral predominó el nivel regular y calidad de vida laboral regular permitiendo afirmar que existe relación significativa entre ambas variables.

PALABRAS CLAVES: Calidad de vida Laboral, Desempeño Enfermera, pandemia.

ABSTRACT

In the fight against coronavirus, the nursing professional may experience different problems, affecting their mental health and the quality of the care they provide. The objective of the research was: To determine the relationship between the quality of life and work performance intimates of covid19 of the nursing professional, Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión Huancayo surgical center - 2021. Developing a descriptive correlational prospective cross-sectional study in a population of 25 nursing professionals, the data collection technique was the interview, and the instrument a Quality of Work Life questionnaire (CVP-35) and work performance, both instruments have a content validity of 0.000, and a reliability of Cronbach's alpha 0.79, and 0.88 respectively, which were applied with prior informed consent. The data were processed in the SPSS statistical package, descriptive analysis, simple and accumulated frequencies, measures of central tendency and Spearman's correlation were carried out, giving as results: 48.0%, regular quality of life with regular work performance and 12.0% quality of life. good working life with high performance. According to dimensions of quality of work life in the dimension managerial support it was regular with regular work performance 44.0%, dimension demand for regular work with regular work performance 48.0% and quality of life in its dimension psychological resources and organizations 52.0% was regular with performance regular work. Therefore, the quality of work life is associated with work performance (Spearman 0.484; $p = 0.014$) Concluding: in all dimensions of work performance the regular level and quality of regular work life predominated, allowing to affirm that there is a significant relationship between both variables.

KEY WORDS: Quality of work life, Nurse performance, pandemic.

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral es un sentimiento de satisfacción y bienestar que experimenta el profesional de salud la misma que es de acorde a sus funciones y a su contexto, actualmente este concepto se ve afecto por a la coyuntura global que atraviesa la salud de todo el mundo por la presencia del coronavirus (COVID-19) es sabido que los hospitales son instituciones singulares y complejas que funcionan las 24 horas de los 365 y que el principal motor para ese funcionamiento es su personal el mismo que le viene luchando frontalmente contra esta terrible pandemia que ya a cobrando muchas vidas, generando sin duda alguna un enorme desgaste adicional en los sistemas de salud a nivel mundial, entendido como personas, instituciones y proveedores. Como consecuencia las enfermeras deben disolver o suprimir sus propias necesidades y afrontar abundantes cargas o demandas de trabajo que hay cada día, que por lo general son intensas y complejas pues su único objetivo es salvaguardar, restablecer cuidar la salud y vida y si a esto se suma la presencia de constante de decesos de los pacientes y compañeros de trabajo o familiares genera frustración, rabia, desanimo e impotencia más aun cuando los recursos materiales y humanos no son los adecuados o suficientes por lo que el desenvolvimiento físico, social, psicológico y espiritual del profesional va cayendo (1).

En el área como es de sala de operaciones que siempre tuvo pacientes como las de cirugías de emergencia, estos grandes cambios resultan ser abrumadores, el uso del EPP causa malestar general: como dificultad respiratoria, infecciones urinarias.

Es así como la Dra. Paula Ceballos manifiesta que “Cuando están sometidos a tanto estrés y agotamiento mental físico y cambios tan bruscos de un momento a otro, se pueden cometer errores como: equivocándose en el paciente y dando un medicamento erróneo o haciendo una técnica errónea, porque lo que se requiere mucha más concentración y esfuerzo mental para

no equivocarse. Además, se afectan las relaciones interpersonales en el trabajo y se generan quiebres en el ambiente laboral” (2).

Frente a esta problemática identificada nos hemos permitido realizar este estudio con el objetivo de; determinar la calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de covid19 en el profesional de enfermería, centro quirúrgico Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión Huancayo – 2021.

El trabajo de investigación que se expone a continuación estuvo constituido por seis capítulos con los siguientes contenidos: Capítulo I, se estableció la problemática en la que se enmarco la investigación; se determinó y se formuló el problema, los objetivos del estudio y limitantes ; en el Capítulo II, antecedentes fundamentos teóricos de la investigación; en el capítulo III, se estableció la hipótesis definición conceptual , operativa de la variable; en el capítulo IV, se determinó la metodología a seguir en el estudio para alcanzar los objetivos; en el Capítulo V se presentó los resultados descriptivos e inferenciales; capítulo VI discusión de resultados, responsabilidad ética , finalmente conclusiones , recomendaciones referencias Bibliográficas y los anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1: Descripción de la realidad problemática.

La enfermedad resultante (coronavirus 2019 disease, *COVID-19*) viene generando en todo el mundo cambios significativos en la forma de prestar los servicios de salud, incluida la actividad quirúrgica. Si bien la situación epidemiológica de la pandemia en cada país es diferente, y cada semana se modifica la incidencia de casos, muertes y pacientes recuperados. En algunos países se está alcanzando el denominado pico epidemiológico de la pandemia, mientras que en otros ya se vislumbra un descenso en el número de casos (3).

Como sucedió en epidemias pasadas, la mayoría de los países asumió la posición de restringir las intervenciones quirúrgicas y sólo atender casos de emergencia. Pues todo está direccionado a la lucha frontal y directa contra esta epidemia que ya ha cobrado muchas vidas como las del personal sanitario en España las estadísticas indican que el 24,1% de contagiados pertenece al personal sanitario (4) y en Italia el Instituto Superior de la Salud (ISS) reporto que 17 000 trabajadores de la salud resultaron contagiados por el coronavirus, dos tercios de ellos mujeres, de los profesionales infectados, 43,2% son enfermeras y obstetras, el 19% médicos que trabajan en los hospitales, 9,9% trabajadores sociales del sector, 19,2% pertenecientes a profesiones y especializaciones relacionadas con la salud (5).

Según la OPS en América casi 570.000 trabajadores de la salud se han enfermado y más de 2.500 han sucumbido ante el virus, donde Estados Unidos y México, presentaron las cifras de casos más altas del mundo, ya que uno de cada siete casos corresponde a los trabajadores de la salud y estos dos países representan casi el 85% de todas las muertes por COVID-19 entre los trabajadores de la salud en la región (6).

Así mismo Liliana La Rosa decana del colegio de enfermeros del Perú informo que en el país, hay 7,780 enfermeras contagiadas con COVID-19, 116 han fallecido y 15 se encuentran en las áreas de Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) enfatizo que la situación es alarmante debido a que tiene colegas que necesitan ser trasladadas a otros hospitales y otras necesitan ventilación mecánica; sin embargo, todos los nosocomios están colapsados,(7); Y en la región Junín 367 personal de salud infectados por coronavirus, 70 médicos contagiados, 132 enfermeras, 47 obstetras, 113 técnicos en enfermería y 5 personales de laboratorio que fueron contagiados. Por consiguiente, esta pandemia generó que las carencias que se tienen en el sistema de salud salgan a flote, esperemos que esta realidad exija un trato más digno para nuestro personal de salud ante el desempeño de sus labores” (8).

Reflejando claramente que el mayor número de casos se encuentra en el profesional de enfermería, pues permanecen 12 a 24 horas cuidando y salvando la vida de los pacientes, muchas veces llegando a trabajar hasta el límite de sus fuerzas, porque falta personal, asociado a la falta de equipos de protección personal por lo que se vieron obligados a reutilizar mascarillas y batas, buscar alternativas de solución como comprar ellos mismos sus EPP, capacitación insuficiente para protegerse mientras trabajaba, recarga laboral e incremento de la carga viral en los ambientes de hospitalización que los expone al contagio; entre otros factores se dieron y se dan en las diversas áreas hospitalarias a las que no son ajenas los centros quirúrgicos que pese a ser considerado como uno de los servicios más limpias donde se realizan procedimientos quirúrgicos en forma eficaz, eficiente y en condiciones de máxima seguridad con respecto a contaminaciones pues se tiene una serie de protocolos para que esto se cumpla.

También se vieron afectados y fueron alterados por la presencia avasalladora del covid19, pues si se toma en cuenta que el periodo de

incubación de la enfermedad oscila entre 2 a 14 días; mientras que la mediana de tiempo desde los primeros síntomas hasta que presentan disnea e ingreso hospitalario es de 5 a 7 días; abre la posibilidad de un buen grupo de pacientes que se encuentren asintomáticos, pero en periodo infeccioso ingrese a cirugía lo que genero un gran riesgo para la salud el personal de salud, contaminación del recinto quirúrgico, así como molestia pues el querer responder de modo adecuado y oportuno siguiendo firmemente con la convicción de brindar un cuidado humanizado haciendo frente a las demandas y a veces caótico sistema de la asistencia en salud(1,4)

Al dialogar con las profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico-Quirúrgico "Daniel Alcides Carrión" muchas de ellas manifestaron su temor por ser contagiadas de COVID 19 y peor aún contagiar a sus familiares, por lo que en todo momento procuran cumplir con todas las normas de seguridad que ahora son más extremas, desde el uso de equipo de protección obligatorio que deja marcas en el rostro por la presión que ejerce las mascarillas en el rostro, sofocación por el uso de EPP de alto riesgo, adaptarse a los horarios de utilizar los servicios higiénicos; presentar, sofocación, sed y hambre; el problema se agudizó al no poder satisfacer estas necesidades primarias hasta salir del servicio; así como como los cambios de los protocolos antes durante y después del acto quirúrgico “ahora tenemos mayores procedimientos, y registros, como lista de verificación de pasos secuenciales para vestir el EPP que cumplir ” “ es abrumador todo esto, muchas veces el estar pensando en no contaminar mi área y no contagiarme hace que me desconcentre, ahora me siento agotada” el trabajo de la enfermera en centro quirúrgico requiere precisión, rapidez y responsabilidad total,(9).

Por lo anterior mencionado se buscó analizar la calidad de vida y su desempeño laborales en tiempos de covid19 del profesional de

enfermería, centro quirúrgico Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión Huancayo - 2021”.

1.2 Formulación del problema

- **Problema General**

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021?

1.2.2 Problemas específicos.

- ¿Cómo es la calidad de vida según datos sociodemográficos del profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital regional docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021?
- ¿Cómo es el desempeño laboral según datos sociodemográficos en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021?
- ¿Cómo es la calidad de vida según apoyo directivo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021?
- ¿Cómo es la calidad de vida según demanda de trabajo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021?
- ¿Cómo es la calidad de vida según recursos psicológicos y organizaciones y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el

profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

- Determinar la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir calidad de vida según datos sociodemográficos en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital regional docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021.
- Describir el desempeño laboral según datos sociodemográficos en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital Docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.
- Identificar la calidad de vida según apoyo directivo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.
- Identificar la calidad de vida según demanda de trabajo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021.
- Identificar la calidad de vida según recursos psicológicos y organizaciones y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021.

1.4. JUSTIFICACIÓN:

Actualmente el profesional de salud, en la lucha contra el coronavirus puede experimentar diferentes problemas, afectando principalmente su salud mental, provocando estrés, síntomas de depresión, ira, insomnio y ansiedad. Estas afecciones a la salud mental no solo tienen un impacto significativo en la calidad de la atención que brinda el profesional sino también afecta sus habilidades en el cumplimiento de sus deberes. (10)

La enfermera con buena calidad de vida profesional se mostrará segura, confiada, motivada, su desenvolvimiento será más eficiente y tendrá una mayor capacidad para afrontar cualquier situación adversa o estresante. Su participación en sala de operaciones permitirá resolver los problemas que se presentan, debido que ella ejerce un papel elemental dentro del equipo de trabajo, ella planifica, organiza y provee de recursos antes y durante el transcurso de la cirugía y si tenemos en cuenta que los estándares internacionales sobre derecho a la salud obligan a los Estados a “formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente destinada a reducir al mínimo los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como formular una política nacional coherente en materia de seguridad en el empleo y servicios de salud”, lo que incluye las condiciones laborales de los trabajadores de la salud.(10)

1.5: Limitantes de la investigación:

1.5.1 Limitante teórica:

No se encontraron limitantes teóricas, respecto a las variables de estudio, más si respecto a estudios en centros quirúrgicos ya que por la coyuntura actual es más investigado a nivel en áreas críticas. a nivel internacional y nacional,

1.5.2 Limitante temporal:

El factor tiempo resulta siempre ser uno de los inconvenientes para toma de los datos por lo que se tomaran como estrategia encuestarlos de manera virtual o electrónica enviándolo los instrumentos a su WhatsApp, procurando en todo momento no interrumpir su trabajo.

1.5.3 Limitante espacial:

La investigación será realizada previa coordinación administrativa con la institución plasmado en la autorización institucional y el consentimiento informado de las o los sujetos de estudio que laboran en servicio de centro quirúrgico del Hospital.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudios.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

- **Sindicato de Enfermería, SATSE, (2020) COVID-19:** La calidad de vida de las enfermeras empeora tras la pandemia España. El artículo señala que, Si antes de la emergencia sanitaria las condiciones laborales del conjunto de enfermeros no eran buenas, el estudio constata que la situación se ha ido a peor a lo largo de las semanas en las que se han tenido que enfrentar al coronavirus, el estudio tuvo como finalidad analizar la situación y condiciones de trabajo en la crisis sanitaria provocada por la Covid-19. Realizada a un total de 8.218 enfermeros encuesta tomada entre finales de mayo y principios de junio encontrando que uno de los principales problemas que han tenido el personal de enfermería fue conciliar su vida laboral con la personal, donde a un 17,53% se les ha facilitado el cambio de turno para la conciliación, mientras que, un 35,08% no se le facilito, y un 2,44% ha tenido que ampliar su reducción de jornada. De otro lado, la mayoría han tenido que alojarse en su domicilio habitual 94,90 %, adoptando las medidas de seguridad necesarias para proteger a su familia; 3,40 % han podido hacerlo en una segunda residencia o vivienda vacía de un familiar y cerca del 1% se vieron obligadas a pagar el hotel/ apartamento en el que se alojaron. Concluyendo que **la** calidad de vida percibida por los enfermeros encuestados desciende en 2,45 puntos de media si se compara con la situación anterior a la crisis sanitaria motivada por la expansión de la Covid-19, pasando a menos de un aprobado 4,80 puntos sobre 10 (10).
- **LAHITE-SAVÓN Yaritza/ CÉSPEDES PEREÑA Vivian/MASLEN-BONNANE Marely (2020).** El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19- Cuba. La revisión bibliográfica fue desarrollada el primer semestre del 2020 para ello realizaron una revisión bibliográfica

narrativa y sistemática de artículos originales que incluían información en relación con la COVID-19 y el desempeño de Enfermería durante esta pandemia dicha búsqueda la efectuaron consultando las bases de datos Pubmed, Infomed, y SciELO, sin restricción de fecha, en los idiomas español e inglés por lo que utilizaron el buscador Google Scholar, y las palabras clave y conectores: COVID-19 AND Nursing care; SARS-CoV-2 AND Nursing care, y los términos en español. Encontrando en líneas generales que las enfermeras en los escenarios donde se enfrenta la COVID-19 realizan las acciones necesarias y esenciales para cumplir con el compromiso profesional y ético de cuidar hasta el último instante siendo decisiva su contribución, pues su única finalidad es proveer atención y cuidados directos salvando vidas y reducido el sufrimiento, brindando acciones técnicas científicas, apoyo emocional, educando a pacientes y sus familias, así como coordinando acciones de prevención y control de infecciones como parte de un equipo de salud para ofrecer atención efectiva a los pacientes infectados. Las enfermeras son fundamentales para aplicar los cuidados al paciente hospitalizado con COVID-19, prevenir y detectar complicaciones de forma precoz y colaborar con el equipo clínico, para valorar la respuesta del paciente al tratamiento frente al coronavirus. Por tanto, se revela y argumenta el protagonismo de la profesión de Enfermería ha durante el periodo de pandemia por COVID-19 (11).

- **RIVERA PALACIOS** Rosa Edith/ **LARA BARRÓN** Ana María (2017-2018). Calidad de Vida Laboral del Personal de enfermería en una institución de salud- México. Estudio que tuvo por Objetivo evaluar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en áreas de hospitalización de una Institución de salud privada, desarrollaron una Investigación cuantitativa, descriptiva transversal, en una población de 100 enfermeras utilizaron el Instrumento CTV-GOHISALO obteniendo como resultados que el predominio fue de sexo femenino es de 67%, el promedio de edad del personal fue de 33 años siendo el mínimo 28 años y la edad máxima 50 años. De acuerdo

con el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería el 70% presento nivel medio de calidad de vida laboral, 30% nivel alto y según su estado civil encontraron diferencias estadísticamente significativas $t = -607$, $gl = 28$, $p = .037$. Por lo que Concluyeron que el personal de enfermería que laboraba en las áreas de hospitalización de una institución privada su nivel de calidad de vida laboral fue partir del nivel medio (12).

- **GRANERO LÁZARO** Alberto (2017). Calidad de vida laboral de las enfermeras Evaluación y propuestas de mejora. Cuyo objetivo fue evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona - España en el contexto de crisis económica contemporánea. Para este estudio realizo una metodología mixta, combinando un análisis cuantitativo, descriptivo y transversal, con un análisis cualitativo de contenido, de tipo exploratorio y descriptivo, en una muestra de 1760 enfermeras de la provincia de Barcelona, en disposición activa de trabajo entre junio de 2014 y enero de 2015. Sus resultados muestran que las enfermeras consideran que aumentaría su calidad de vida laboral si se mejoran las condiciones de trabajo destacando entre otros aspectos el entorno, la prevención de riesgos, el respeto, el reconocimiento, la contratación, la conciliación, el tiempo de trabajo, la retribución, la carga y organización del trabajo, el ratio enfermera/paciente, la autonomía, la participación, el liderazgo, el desarrollo y la promoción profesional por lo que en los últimos años su calidad de vida laboral había disminuido. Concluyo que la calidad de vida laboral estuvo relacionada con una mejora de las condiciones de trabajo, la carga, del tiempo de trabajo y de la calidad de vida laboral percibida, así como la disminución de los efectos colaterales, el cinismo y el agotamiento (13).

2.1.2 Antecedentes Nacionales

- **ADANAQUÉ CASTILLO** Jaqueline Mirella / REYNOSO VALDEZ Aldeir Jhesael Jesús R (2020). Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima siendo su objetivo determinar los factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional, realizaron un estudio cuantitativo, correlacional, de corte transversal. En una muestra conformada por 109 profesionales de enfermería. Sus resultados mostraron que el 76,1% de los profesionales de enfermería presento Calidad de vida media en el trabajo, el 16,5% alta, y el 7,3% baja. En cuanto a la asociación de los factores sociolaborales y la calidad de vida en el trabajo encontraron que el 39,4% con bajo apoyo social presento calidad de vida baja, el 26,6% alto apoyo social presenta calidad de vida alta; el 50,5% con alta discriminación, presenta calidad de vida baja, el 18,3% que no sufrió discriminación tiene calidad de vida alta; el 56% que percibió baja remuneración presento calidad de vida baja, el 16,5% alta remuneración, calidad de vida alta; 62,4% con deficientes condiciones de empleo presento calidad de vida baja, 20,2% con óptimas condiciones de empleo calidad de vida alta; 43,1% que percibe deficiente clima laboral presento calidad de vida baja, y 24,8% que percibió un óptimo clima laboral presento calidad de vida alta , por tanto concluyeron que los factores sociolaborales que presentan mayor asociación con la calidad de vida en el trabajo son: la discriminación y las condiciones de empleo con $OR=4,672$ y $OR=9,087$ respectivamente y que existe asociación significativa entre los factores sociolaborales y la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería (14).
- **VÁSQUEZ PÉREZ** María Esther (2019) Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un hospital de ESSALUD, Chiclayo. Actualmente la calidad de vida en el trabajo es considerada un derecho social; siendo necesario por ello contar con entornos adecuados de trabajo. De allí que, esta investigación descriptiva, tuvo como objetivo determinar el

nivel de calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería que laboran en un hospital de EsSalud de Chiclayo. El sustento del estudio fueron los conceptos sobre calidad de vida en el trabajo abordados por González, Hidalgo, Salazar y Preciado. Aplico el cuestionario CVT-GOHISALO validado y adaptado a la realidad peruana (con una confiabilidad: 0,96 alfa de Cronbach), trabajo con una muestra de 54 profesionales de enfermería. Los datos fueron procesados en el programa SPSS v20, sus resultados revelan que los profesionales de enfermería llevan laborando en promedio 13 años en la institución, encontrando que el 70.4% de enfermeros tienen entre 12 a 18 años de servicio, 79.6% laboran en el turno diurno y nocturno, 94.4% de enfermeros tienen contrato de plazo indeterminado, 3.7% contrato CAS, 1.9% son nombrados, 85.5% no presentaron licencia por enfermedad en los últimos seis meses, mientras que 14.8% si la presentaron, 90.7% de los profesionales son bachilleres en enfermería, y solo un 9.3% tienen maestría; sin embargo, el 79.6% tiene especialidad en algún área de su competencia por tanto el 57,4%, de los profesionales de enfermería presentaron un nivel medio de la calidad de vida en el trabajo, 24,1% un nivel alto y el 20,4% nivel bajo. En el análisis de las siete dimensiones de calidad de vida en el 59,2% presentaron un nivel medio en la dimensión Soporte institucional para el trabajo 20,4% tiene un nivel bajo, en la dimensión Seguridad en el trabajo 24,1% tiene un nivel medio, dimensión Integración al puesto de trabajo más de la mitad 51,8% de los profesionales de enfermería tienen un nivel medio y 20,4% obtuvo un nivel bajo por lo tanto concluyo que más de mitad de los profesionales presentaron tiene un nivel medio de la calidad de vida en el trabajo (15).

- **LÓPEZ MARTICORENA** Ivette Mary Guisselly (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima. Investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, investigación de enfoque

cuantitativo y diseño correlacional, en una población de 50 enfermeras del centro quirúrgico encontrando como resultados que el 4% de las enfermeras percibieron que su calidad de vida laboral fue de nivel “Bajo”, el 84% nivel “Medio” y el 12% nivel “Alto”, el 12% de las enfermeras percibieron que el apoyo directivo es de nivel “Bajo”, el 76% nivel medio y el 12% que es de nivel Alto, 6% de las enfermeras percibieron que la carga de trabajo es de nivel “Bajo”, 70% nivel “Medio” y el 14% nivel “Alto”, 4% percibieron que su motivación intrínseca es de nivel “Bajo”, el 32% nivel “Medio” y el 64% nivel “Alto” el 8% de las enfermeras percibieron que su desempeño laboral es de un nivel “Bajo”, el 42% de un nivel “Medio” y el 50% de nivel “Alto por lo que concluyo que existió una relación positiva y considerable ($\rho=,732$; $p<0,05$) (16).

- **MEDEROS AVALOS** Giovanna. (2016) Calidad de Vida Profesional y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho su objetivo fue determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral del personal de enfermería devdicho fue un estudio descriptivo – correlacional trasversal. La población fue de 150 profesionales de enfermería. La técnica de acopio de datos que empleo fue la encuesta y los instrumentos, la escala general de satisfacción laboral y escala de calidad de vida profesional (CVP-35). Sus resultados describieron que el 40% reporto una calidad de vida profesional muy baja, 28,6% baja, 18,7% media, 7,4% alta y 5,3% muy alta. Por otro lado, el 49,3% expreso una satisfacción laboral moderada, 35,3% bajo y 15,4% alto por lo que concluyo que la calidad de vida profesional se relacionó significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería ($r_s= 0,874$; $p < 0,01$) (17).

2.2 BASES TEÓRICAS

- **Teorías de Enfermería; Psicodinámica- Autocuidado y Entorno.**

El cuidado es el eje de la actividad humana pues todos los individuos se auto cuidan, los profesionales de enfermería en algún momento de sus vidas cuidan a otros u otros lo cuidan, pues esta actitud es parte de las actitudes y valores humanos adquiridos por la influencia de la tradición cultural de la sociedad, lo que se evidencio más en este periodo donde todos contribuyen a prevenir la infección por el virus SAR-CoV-2 y a promover, mantener o recuperar su salud, cualidad innata de enfermería.

Por lo que la Teoría de Enfermería de Hildegarde Peplau calza perfectamente pues en el cuidado de enfermería psicodinámica, primero se debe tener en cuenta el auto comportamiento o conducta de uno mismo en este caso del profesional de enfermería el tener ese equilibrio cuerpo mente espíritu para luego poder ayudar a los demás aplicando los principios de las relaciones humanas, los procesos interpersonales y sobretodo los terapéuticos, si se tiene en cuenta este principio cabe destacar lo sustentado por Dorothea Orem respecto al del autocuidado, que no solo es direccionado al paciente sino también a quien brinda el cuidado particularmente el profesional de enfermería el que debe ser abordado de manera integral para mejorar la salud física psicológica social y espiritual es decir vivir feliz durante más tiempo, mejorando su calidad de vida y la de los demás poniendo en práctica las leyes , códigos ético-legales y morales que desarrolla la profesión, (18).

- **Teoría del Desempeño Profesional (Porter y Lawler, 1988) Basándose en la teoría de las expectativas**

Caracterizada por el esfuerzo que se invierte para desempeñar un trabajo es el resultado de lo atractivo que sea la recompensa y la forma como la persona o profesiones percibe la relación existente entre el esfuerzo y la recompensa ya que se considera justo que quienes realicen los mejores trabajos sean quienes perciban los mejores salarios y obtengan mayores y

más rápidas promociones es así que el salario debe ser uno de los puntos a ser considerado por el empleador si bien el dinero no lo es todo este permite satisfacer las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también viabiliza las condiciones para satisfacer las necesidades profesionales, sociales, de autoestima y de autorrealización. Por tanto, las motivaciones observadas juntamente con el desempeño profesional se dan cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están alineados y se satisfacen mutuamente (19).

- **Teoría de Recursos y Capacidades de Edith Penrose.**

Binomio en el que destaca el factor humano como uno de los principales generadores de una arquitectura de cambio organizativo, aportando un valor único en los diferentes procesos dando lugar a una ventaja competitiva. Viabilizando las políticas y estrategias emprendidas en el sistema sanitario, la gestión de los recursos humanos en salud no puede restringirse a procesos meramente administrativos, sino que debe plantearse en su dimensión de factor estratégico para alcanzar los resultados e impactos requeridos en los servicios de salud. Lograr este posicionamiento, sin duda alguna requiere crear y promover una “nueva cultura de trabajo” que valore el desempeño y satisfacción laboral como factores determinantes para la consecución de las estrategias emprendidas siendo acompañadas por la selección de personal, capacitación, abastecimiento de equipos materiales e insumo los mismo que ayuden a viabilizar el trabajo (20).

- **Aspectos legislativos que promueven la seguridad laboral del Personal de Salud – Enfermera (o).**

La Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N° 27669 en el capítulo III respecto a los derechos y Obligaciones de los agremiados, el artículo 9.- menciona que el profesional de salud debe contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal. Así como contar

con los recursos materiales y equipamiento necesario y adecuados para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz, los mismos que le permitirán brindar servicios de calidad (21).

2.3 Base conceptual:

2.3.1 Calidad de vida laboral: Es la percepción de los sujetos o grupos que satisfacen sus necesidades logrando un estado de bienestar y realización personal. Asimismo, esta se define como un concepto que va más allá de la mera condición física e incluye todos los aspectos de la vida humana, abarcando las funciones físicas, emocionales y sociales los mismos que se relacionan con diferentes aspectos de la vida y no solo con enfermedades y tratamientos, sino con el desarrollo de las aspiraciones en todos los órdenes de la vida (22,23).

Cabe mencionar que Calidad de vida laboral en tiempos de pandemia se ha visto muy afecta por diversos factores como el aumento masivo de pacientes infectados, pocos insumos y materiales falta de personal etc. generando un daños económicos exorbitante y peor aún la muerte de muchas personas así como sucedió en el año 1918 con la enfermedad gripe española que cobro más de 50 millones de muertes; así mismo en el 2009 con la influenza aunque el daño no fue mayor ya que se pudo controlar de manera rápida y eficaz; en la actualidad el COVID 19, se expande muy rápidamente por todo el mundo y su manejo adecuado sigue en proceso convirtiendo a los sectores de salud en bombas de tiempos por las diversas carencias antes señaladas y la gran carga viral que en ellas se encuentra. por lo que se debería priorizar el cuidado del profesional para así no generar sobre carga laboral con los demás trabajadores y con sus familiares; por ello, la calidad de vida laboral podría suponer un gran problema (24).

Según Cabezas (1998), la calidad de vida profesional se relaciona con el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal. Respecto a las dimensiones de la calidad de vida profesional, no todos los autores coinciden en considerar los mismos factores; sin embargo, la mayoría concuerda en organizar sus indicadores en tres grandes grupos, los cuales se presentan a continuación:

a) **Cargas en el Trabajo o Demandas en el Trabajo:** Se considera la percepción que el trabajador tiene de las demandas del puesto de trabajo, que incluyen los indicadores de: la cantidad de trabajo, las prisas y agobios, presión que se recibe por la cantidad de trabajo o para mantener la calidad. De la misma manera, los conflictos con otras personas del trabajo, la falta de tiempo para la vida personal, la incomodidad física en el trabajo, la carga de responsabilidad y las interrupciones molestas, entre otros aspectos.

b) **Motivación Intrínseca o Recursos psicológicos y organizaciones:** Motivación personal, debida a factores internos que determinan la necesidad y, por tanto, la conducta motivada dirigida a la satisfacción profesional. Se consideran el tipo de trabajo que realiza, la motivación que experimenta, la exigencia de capacitación, el apoyo familiar y las ganas de ser creativo así mismo la capacitación que recibe por parte de la institución, de manera particular y el apoyo del equipo de trabajo.

c) **Apoyo Directivo:** Se refiere al soporte emocional que brindan los directivos a las personas que trabajan en la institución. Se consideran los siguientes aspectos: la posibilidad de expresar lo que se siente y necesita, la satisfacción con el sueldo, el reconocimiento del esfuerzo, la oportunidad de ser promocionado, el apoyo de los jefes adjuntos y compañeros. Asimismo, se incluye la recepción de la información de los resultados del trabajo, la autonomía o libertad de decisión, la variedad de trabajo y la posibilidad de ser creativo, entre otros aspectos (25).

Beneficios de la calidad de vida laboral

En el estudio de Arana y Valencia hacen referencia lo mencionado por Brocca quien sustenta que una buena calidad de vida puede resultar muy beneficiosa para la organización y para el trabajador, pues mejora las prácticas operativas y las relaciones en el trabajo, genera un mejor desarrollo y eficiencia en el desempeño laboral, disminuye los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, mejorando el clima laboral, así como la disminución del ausentismo y la rotación en puestos de trabajo por ende el aumento de la productividad.

Otros aspectos importantes es que facilita el reclutamiento de personal de primer nivel y la retención de talentos permitidos a la disminución de costos por contratación y entrenamiento por lo genera relaciones de largo plazo con el personal, alinea expectativas individuales con expectativas de la institución mejorando y reafirmando el compromiso, motivación, lealtad y moral de los empleados sin duda alguna se da el fortalecimiento de las relaciones humanas en el interior de la organización a través de la valoración de las conductas positivas. Genera una comunicación institucional de mayor credibilidad, más personalizada y que no pase estrictamente por lo comercial, ni por informar o persuadir acerca de sus productos y/o servicios la misma que repercute en la, atracción y retención de los usuarios antiguos y nuevos (26).

2.3.2 Desempeño Laboral

Es el nivel de ejecución eficaz alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir (Araujo, 2007).

Dimensión 1. Desempeño de la tarea Dimensión de desempeño que da cuenta de aquellas conductas de ejecución de tareas de un puesto/rol que contribuyen directa o indirectamente en la producción de bienes o en la prestación de

servicios de una organización. Se trata de una dimensión que responde fundamentalmente al contenido del puesto de trabajo, es decir, a la correcta realización de tareas y actividades.

Sus indicadores son:

Conductas intra-rol donde se considera a las acciones que son consistentes con aquellas actividades incluidas en las descripciones formales de los puestos de

Conductas extra-rol, las acciones que van más allá del deber formal del puesto.

Dimensión 2. Desempeño contextual. Dimensión de desempeño que da cuenta de aquellas conductas que, contribuyendo a la mejora del ambiente psicológico y/o social en que el trabajo se realiza, ayudan a conseguir los objetivos organizacionales. Es una dimensión que va más allá del puesto en sí, dado que implica acciones que optimizan el contexto en que las tareas son desempeñadas (e.g., ayudar a otros, defender a la organización, etc.)

Sus indicadores son:

Contexto social. Conductas que generan un contexto social favorable para el trabajo.

Contexto psicológico. Son estados emocionales que permiten contactos interpersonales idóneos para el fluir de los procesos organizacionales.

Contexto organizacional. Son conductas que permiten dirigir las acciones al contexto inmediato que la organización antepone.

Dimensión 3. Desempeño adaptativo Dimensión de desempeño que da cuenta de aquellas conductas de adaptación o ajuste eficaz ante situaciones cambiantes y/o adquisición de habilidades para ser competente ante nuevas demandas en el trabajo. Esta dimensión se diferencia de las otras por su

énfasis en las acciones que permiten enfrentar y adaptarse a la naturaleza dinámica e impredecible del trabajo actual.

Sus indicadores son:

Capacidad de enfrentar cambios. Conductas que dan respuesta a los cambios en las demandas del trabajo; en otras palabras, el grado en el cual las personas son capaces de mantenerse en una trayectoria de movimiento o de destino.

Flexibilidad. Conductas que permiten desvincularse fácilmente de aprendizajes anteriores para asumir los nuevos.

Dimensión 4. Desempeño proactivo en ella se da cuenta de aquellas conductas de carácter activo o promotor que sirven para anticiparse a nuevos desafíos o bien para iniciar cambios en contextos de trabajo. El elemento diferenciador de esta dimensión radica en su carácter activo y auto dirigido, que implica el uso de la iniciativa personal y la introducción de nuevos cambios en la forma de trabajar

Sus indicadores son:

Iniciativa. Conductas que permiten orientar las acciones hacia el cambio y la redefinición de lo establecido.

Proyección al futuro, son los comportamientos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales (27).

2.3.3: Normas Legales en Tiempos de Emergencia Sanitaria Covid-19.

Frente a la emergencia sanitaria el estado peruano tuvo que realizar varias modificaciones para la adecuada prestación de salud las mismas que estuvieron direccionadas al personal de salud es así como el Decreto Supremo Nº 013 - 2020. Sobre Medidas para asegurar la continuidad de las acciones de prevención, control, diagnóstico y tratamiento del coronavirus – COVID-19 Artículo 6.- respecto a la jornada de trabajo asistencial y la salud en el trabajo

señala que la jornada máxima de trabajo de los profesionales de la salud es de seis (6) horas diarias de labor asistencial efectiva. Dentro de esta jornada, se realizan medidas de salud en el trabajo, contenidas en la Norma Técnica “Cuidando nuestra salud mental para superar la crisis COVID-19”. Respecto a las guardias del personal asistencial hasta la culminación del estado de emergencia, deben priorizarse las guardias de doce (12) horas diurnas y nocturnas pudiéndose programar hasta un máximo de doce (12) guardias hospitalarias o comunitarias, conforme a las necesidades del servicio.

En el artículo 7.2. sobre los uniformes o ropa de trabajo se considera que todo establecimiento de salud debe garantizar la provisión y el lavado de los uniformes o ropa de trabajo del personal de salud, disponiéndose de ambientes para su acopio, lavado y desinfección, bajo responsabilidad. Ya que ningún profesional ni trabajador de salud podrá entrar o salir del establecimiento con uniforme, ni llevar el uniforme a sus domicilios; en el artículo 7.3. los equipos de protección personal cada establecimiento debe garantizar a todo personal de salud la provisión del Equipo de Protección Personal – EPP y complementariamente, el Centro Nacional de Abastecimiento de Recursos Estratégicos en Salud – CENARES garantiza el abastecimiento y distribución del EPP (28).

Respecto al aspecto económico se estableció el otorgamiento de una bonificación extraordinaria mensual al personal de salud que interviene en el diagnóstico, tratamiento y manejo de los casos sospechosos o confirmados con COVID-19, atención hospitalaria prehospitalaria, Equipos de Respuesta Rápida, Equipos de Seguimiento Clínico, Equipos Humanitarios de Recajo de Cadáveres, personal técnico o auxiliar administrativo que labora en áreas de apoyo para la atención de los casos COVID-19, personal encargado de la salud mental y personal que realiza vigilancia epidemiológica; bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1153 y Decreto Legislativo N° 1057 (29).

2.3.4 Coronavirus

COVID-19: Este es el nombre oficial que la OMS le dio en febrero del 2020, a la enfermedad infecciosa causada por el nuevo coronavirus, es decir por el SARS-CoV-2. La denominación viene de la frase en inglés "coronavirus disease of 2019" (enfermedad del coronavirus de 2019).

Modos de transmisión: Por gotas respiratorias y fómites, durante el contacto cercano sin protección entre personas infectadas y susceptibles. La transmisión por vía aérea no ha sido reportada en COVID-19 en la literatura disponible, sin embargo, puede ocurrir si se realizan procedimientos generadores de aerosoles en las IPRESS. La eliminación del virus por heces ha sido demostrada en algunos pacientes, y virus viable ha sido reportado en un número limitado de casos. Sin embargo, la ruta fecal-oral no parece ser un mecanismo de transmisión, por lo tanto, su rol y significancia aún está por determinarse.

Periodo de incubación: Inicio de síntomas entre 5 a 6 días después de infección, en promedio (Rango: 1 a 14 días).

Periodo de transmisibilidad: 7 días después del inicio de síntomas (en promedio), pero puede extenderse hasta 14 días. Se estima que la transmisión podría iniciar antes de la presentación de síntomas, aunque esta información aún se encuentra en investigación.

Definición de casos:

Casos sospechosos: es la persona con infección respiratoria aguda, que presente dos o más de los siguientes síntomas como tos, dolor de garganta, dificultad para respirar • congestión nasal, fiebre. Todo contacto con un caso de infección por COVID-19, durante los 14 días previos al inicio de los síntomas , importante tener en cuenta la residencia o el historial de viaje a alguna provincia del Perú o al extranjero con presencia de casos COVID-19 en los 14 días previos al inicio de síntomas, así mismo se considera sospechoso a toda persona con Infección Respiratoria Aguda Grave (IRAG)

caracterizada por fiebre superior a 38°C, tos, dificultad respiratoria y que requiere hospitalización.

b) Caso confirmado: son considerados todas las personas sospechosas con una prueba de laboratorio positiva para COVID 19, sea una prueba de reacción en cadena de la polimerasa transcriptasa reversa en muestras respiratorias o una prueba rápida de detección de IgM/IgG. también se consideran al contacto asintomático con una prueba de laboratorio positiva para COVID 19.

c) Caso descartado: son considerados los caso sospechoso, con dos resultados negativos a Prueba Rápida de IgM/IgG para COVID-19, con una diferencia de siete días entre la primera y la segunda, así como los caso sospechoso, con un primer resultado negativo a Prueba Rápida de IgM/IgG para COVID-19, dos resultados negativos a RT.PCR en tiempo real con una diferencia de tres días entre la primera y la segunda y además un resultado negativo a Prueba Rápida de IgM/IgG para COVID-19, con una diferencia de siete días entre la primera y la segunda (30).

Fases perioperatorias y acciones que debe realizar el equipo quirúrgico (31).

Fase	Coordinador	Enfermera circulante externa	Enfermera quirúrgica (EQ) y enfermera circulante interna (ECI)	Anestesiólogo	Cirujano y ayudante
Operatoria	Activa y coordina al equipo • Avisa para despejar la ruta de tránsito	Coloca avisos de control de infección en puertas • Cierra accesos innecesarios • Coloca EPP en carro • Dispone desinfectante de superficies • Dispone material para su inmediata utilización en la sala	Preparan la sala y el material • EQ: realiza lavado quirúrgico de manos • Se equipan con EPP • EQ: se equipa con bata quirúrgica y guantes • ECI: realiza aseo del paciente	Comprueba el respirador • Prepara ventilador, además de material e instrumental esencial • Prepara bandeja de medicación • Se equipa con EPP	Realizan lavado quirúrgico de manos • Se equipan con EPP • Se equipan con bata quirúrgica y guantes
Intraoperatoria		Proporciona material o medicación que se requiera nexa entre la parte externa e interna	EQ: brinda material con método de transferencia indirecta • ECI: contacta con circulante externa para el material o la	Ejecuta plan anestésico • Desecha todo el material o medicación que ha entrado a la sala	Realizan procedimiento quirúrgico según plan establecido • Desechan todo el material o medicación

			medicación que se requiera • Desechan todo el material o medicación que ha entrado a la sala • Hacen el llenado de documentos transoperatorios de enfermería		que ha entrado a la sala
Postoperatoria	Avisa para despejar ruta de tránsito, 30 minutos previos al egreso programado del paciente	Avisa a coordinador para el traslado del paciente	• Eliminan mantelería desechable y textiles en bolsas marcadas • EQ: sumerge instrumental en solución con cloro	• Reaniman al paciente en quirófano • Llenan documentos transoperatorios: técnica quirúrgica, nota postquirúrgica anestésica e indicaciones	
			• Preparan el traslado del paciente al área respiratoria • Trasladan al paciente al área respiratoria, con cápsula de transporte, evitando contacto con superficies		
Postoperatoria	Avisa para despejar ruta de tránsito, 30 minutos previos al egreso programado del paciente	Se quitan el EPP, bajo supervisión, con lista de chequeo, uno a uno, con calma • Se duchan después de la intervención (hay que despejar baños con ducha cercanos)			

Fuente: modificado de Balibrea et al.: "Manejo quirúrgico de pacientes con infección por COVID-19. Recomendaciones de la Asociación Española de Cirujanos"7 y Ti et al.: "What we do when a COVID-19 patient needs an operation: operating room preparation and guidance

2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Pandemia: Enfermedad que se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo, y que afecta a un gran número de personas.

Coronavirus: son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19 (32).

La calidad de la asistencia sanitaria: Es asegurar que cada paciente reciba el conjunto de servicios diagnósticos y terapéuticos más adecuado para conseguir una atención sanitaria óptima, teniendo en cuenta todos los factores

y los conocimientos del paciente y del servicio médico, y lograr el mejor resultado con el mínimo riesgos de efectos iatrogénicos y la máxima satisfacción del paciente con el proceso (33).

Trabajo en equipo. Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/ grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso

Desarrollo personal: Proceso mediante el cual el trabajador adopta nuevas formas de pensar y nuevas actitudes; incluye a las expectativas de mejora, los logros y la seguridad personal

Sueldo: Retribución que percibe el profesional como contraprestación del servicio realizado, por parte de las autoridades.

Reconocimiento profesional: Es el reconocimiento dentro de la institución. Un reconocimiento continuo al trabajador podrá dejar de ser motivador, el reconocimiento deberá ser proporcional al trabajo que se desarrolle (García, 2012) (34).

CAPITULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPOTESIS

3.1.1 HIPOTESIS GENERAL

- Existe relación directa entre La calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

3.1.2 Hipótesis específicas

- La calidad de vida según datos sociodemográficos en el profesional de enfermería en centro quirúrgico hospital regional docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021 es regular.
- El desempeño laboral según datos sociodemográficos en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021 es regular.
- Existe relación directa entre La calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.
- Existe relación directa entre la calidad de vida en su dimensión demanda de trabajo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.
- Existe relación directa entre la calidad de vida en su dimensión recursos psicológicos y organizaciones y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

3.2. DEFINICION CONCEPTUAL DE VARIABLES:

- **Variable independiente:**

Calidad de vida Laboral

Es la percepción de los sujetos o grupos que satisfacen sus necesidades logrando un estado de bienestar y realización personal en todas sus esferas.

- **Variable dependiente:**

Desempeño Laboral

Es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo.

3.2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICES	MÉTODOS	TÉCNICAS
Calidad de vida laboral	Apoyo Directo:	Satisfacción del trabajo,	13 ítems (2,3,4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30),	% Calidad de vida Deficiente	Método deductivo	Técnica Entrevista
		Sueldo				
		Posibilidad de desarrollo, Reconocimiento Expresión				
		Autonomía				
	Demandas de Trabajo:	Presión recibida	11 ítems (1, 6,7, 8,17, 18,19, 21, 24, 25, 33)	% Calidad de vida Regular		
		Prisas Conflictos				
		Falta de tiempo para la vida personal, Incomodidad física, Responsabilidad, Incentivos,				
		Estrés y consecuencias negativas para la salud				
		Motivación				
	Recursos Psicológicos y Organizaciones	Apoyo	10 ítems (9,12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, 35).	% Calidad de vida Buena		
Creativo						
Separación de actividades profesionales						
Capacitación						
Claridad del trabajo a realizar						
Orgullo del trabajo que realizo						
Apoyo de compañeros						
Desempeño Laboral	Desempeño de la tarea	Conducta intra-rol - Conducta extra-rol	1 al 5	% de desempeño laboral malo	Método deductivo	Técnica Entrevista
	Desempeño contextual	Contexto social - Contexto psicológico - Contexto organizacional	Del 6 al 10	% de desempeño laboral regular		
	Desempeño adaptativo	Capacidad para enfrentar cambios - Flexibilidad	11 al 15	% de desempeño laboral bueno		
	Desempeño proactivo	Iniciativa - Proyección al futuro	16 al 20	% de desempeño laboral bueno		

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y diseño de la investigación:

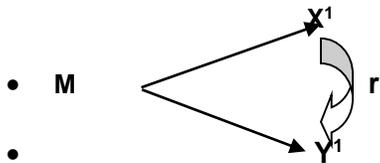
4.1.1. tipo de investigación:

El tipo de estudio fue cuantitativo correlacional Prospectivo, transversal.

- Correlacional: Porque se buscó la relación o entre calidad de vida y desempeño laborales
- Prospectivo: Porque según la ocurrencia de los hechos se fueron tomando los datos del estudio en un momento determinado y fueron analizados en un futuro.
- Transversal: Porque en un solo momento se midieron las dos variables calidad de vida y desempeño laborales (35).

4.1.2. Diseño de la investigación

- El estudio fue de tipo correlacional, cuyo diseño.



- M = Muestra
- X₁ = Calidad de Vida laboral
- Y₁ = Desempeño Laboral
- r = Grado de relación entre ambas variables.

4.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

El método fue deductivo porque se partió de lo general para llegar a lo específico de las variables de estudio, por lo que se utilizó el razonamiento lógico del comportamiento de las variables (35).

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.3.1. Población

La población estuvo constituida por 25 profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

4.3.2 Muestra: siendo una población pequeña, accesible y contando con todos los recursos humanos y económicos para el estudio, se consideró a toda la población teniendo como muestra los 25 profesionales de enfermería.

4.3.3 Criterios de Inclusión:

- Profesionales de Enfermería que deseen participar de la investigación previo consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería de ambos sexos y de diferentes condiciones laboral.

4.2.4 Criterios de Exclusión:

- Profesionales de enfermería que se encuentre ausente - descanso medico

4.4. Lugar de Estudio:

Fue desarrollada en el Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión Huancayo ubicado en la Av. Daniel Alcides Carrión 1551, Huancayo 12006 , actualmente con el objetivo de contener la demanda creciente de pacientes Covid-19 que requieren hospitalización y/o ingresar a la Unidad de Cuidados Intensivos, el Gobierno Regional de Junín, a través de la Dirección

Regional de Salud, oficializó, mediante Resolución Directoral N°863-2020-DRSJ/OEGDRH, el cambio de Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” de Huancayo a Hospital Covid-19, con el apoyo y contingencia del Hospital Domingo Olavegoya de Jauja y el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas IREN Centro, así mismo se siguen desarrollando los procedimientos quirúrgicos priorizando los de emergencia y posteriormente los de urgencia.

4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

4.5.1. Técnicas.

Para el desarrollo de investigación se utilizó como técnica la entrevista a los profesionales de enfermería para dar a conocer su opinión, donde el instrumento es el cuestionario y midiendo las variables de calidad de vida y desempeño laboral.

4.5.2. Instrumentos.

VARIABLE X1; calidad de vida se aplicó un cuestionario como instrumento denominado Calidad de Vida Profesional (CVP-35), el cual midió 3 dimensiones: apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación intrínseca, cuenta con un total de 35 preguntas con respuestas establecidas en la escala de Likert que va de 1 a 10, donde uno significa menor frecuencia y 10 mayor frecuencia. Cada pregunta puede responder con las siguientes categorías de puntajes: se superponen las categorías “Deficiente” (valores 1,2 y3), “Regular (valores 4,5 y6) y “Bueno (valores 7,8,9 y10) (37). El instrumento fue utilizado y validado por los autores García Sánchez (1993 por Cabezas 2008) y por Milla Florentino Evelin Orfelinda 2017 una confiabilidad de 0,799 indicando que es aceptable. es un instrumento auto-administrado que realiza una medida multidimensional de la Calidad de Vida Profesional y es utilizado hasta la actualidad (36).

Distribución de preguntas según dimensión preguntas ítems.

Apoyo directivo	2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28, 30 13
Cargas de trabajo	1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25, 33 11
Motivación intrínseca	9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, 35 1

Cada pregunta fue respondida según una escala de 1 a 10 con las siguientes categorías de puntajes:

Deficiente	55 a 175
Regular	176 al 280
Bueno	281 al 350

VARIABLE Y1; desempeño laboral se aplicó un cuestionario que estuvo conformado por 20 ítems y que consto de 4 dimensiones: Desempeño de la tarea (5 ítems). Desempeño contextual (5 ítems). Desempeño adaptativo (5 ítems). Desempeño proactivo (5 ítems). el mismo que presento una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.88 que fue elaborado por López Marticorena el 2018 teniendo como base el estudio de Ramírez el 2013. Siendo sus valores de respuesta; Siempre [5] Muchas veces [4] A veces [3] Pocas veces [2] Nunca [1] (33).

Dimensiones	Ítems
Desempeño de las tareas	1 al 5
Desempeño contextual	6 al 10
Desempeño adaptativo	11 al 15
Desempeño proactivo	16 a 20

Valores finales

Bajo	50 al 77
Regular	78 al 86
Alto	87 al 100

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Una vez recolectado los datos, estos fueron procesados en el programa estadístico SPSS versión 19, donde se realizó el análisis de la estadística, frecuencias absolutas y relativas, la media, desviación estándar categorizando las variables, para determinar la relación se utilizó la prueba r- Spearman y finalmente los resultados fueron presentados en tablas y gráficos de barras simples y compuestas

CAPITULO V
RESULTADOS

5.1 Resultados Descriptivos.

TABLA 5.1.1

**DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN
CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO DANIEL
ALCIDES CARRION, HUANCAYO – 2021.**

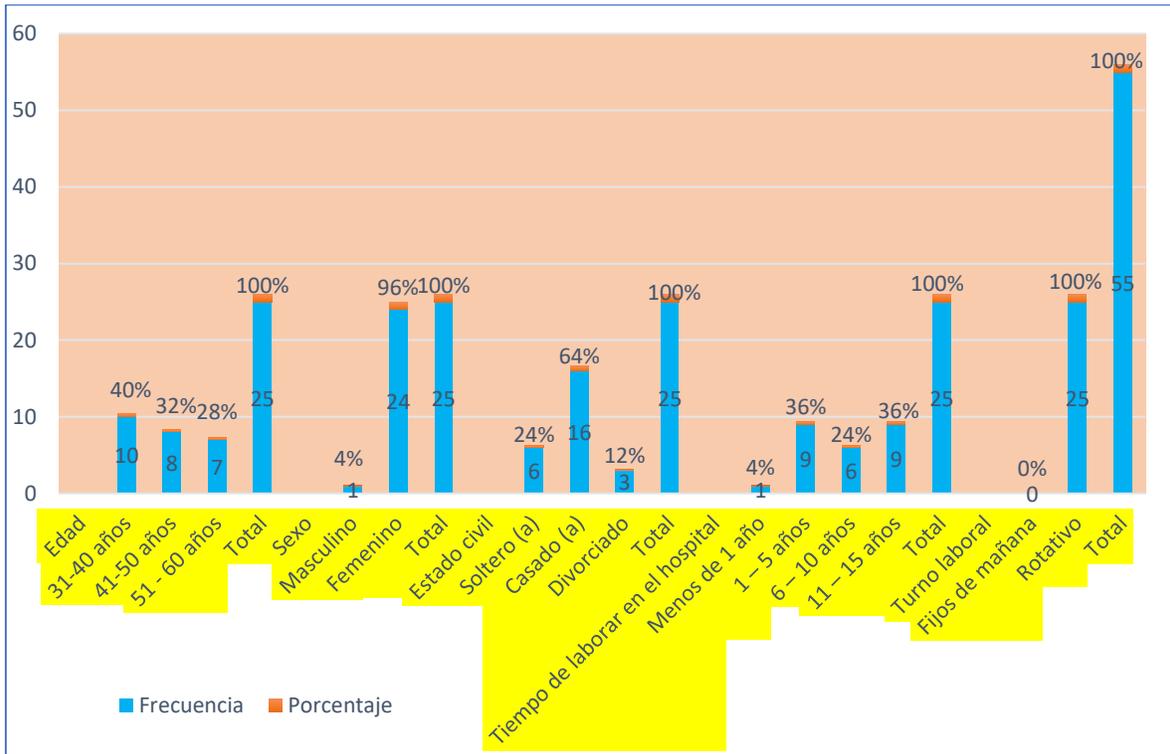
Datos sociodemográficos	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
31-40 años	10	40.0 %
41-50 años	8	32.0 %
51 - 60 años	7	28.0 %
<i>Total</i>	25	100 %
Sexo		
Masculino	1	4.0 %
Femenino	24	96.0%
<i>Total</i>	25	100 %
Estado civil		
Soltero (a)	6	24.0 %
Casado (a)	16	64.0 %
Divorciado	3	12.0 %
<i>Total</i>	25	100 %
Tiempo de laborar en el hospital		
Menos de 1 año	1	4.0 %
1 – 5 años	9	36.0 %
6 – 10 años	6	24.0 %
11 – 15 años	9	36.0 %
<i>Total</i>	25	100 %
Turno laboral		
Fijos de mañana	0	0.0 %
Rotativo	25	100.0 %
<i>Total</i>	55	100 %

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5.1.1.se puede observar que predomina las edades entre 31-40 años con un 40.0%, resalta la población femenina 96.0%, la mayoría de la población es casada 64.0%, existe una mayor cantidad de profesionales laborando entre 1 a 5 años y 11 a 15 años con un 36.0 % correspondientemente y todos trabajan en turnos rotativos 100.0% en horarios de 12 horas siendo un total de 150 horas mensuales.

GRÁFICO 5.1.1

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.



Fuente: Elaboración propia.

TABLA 5.1.2
FRECUENCIA DE ITEMS CALIDAD DE VIDA EN EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE
CLINICO DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO – 2021.

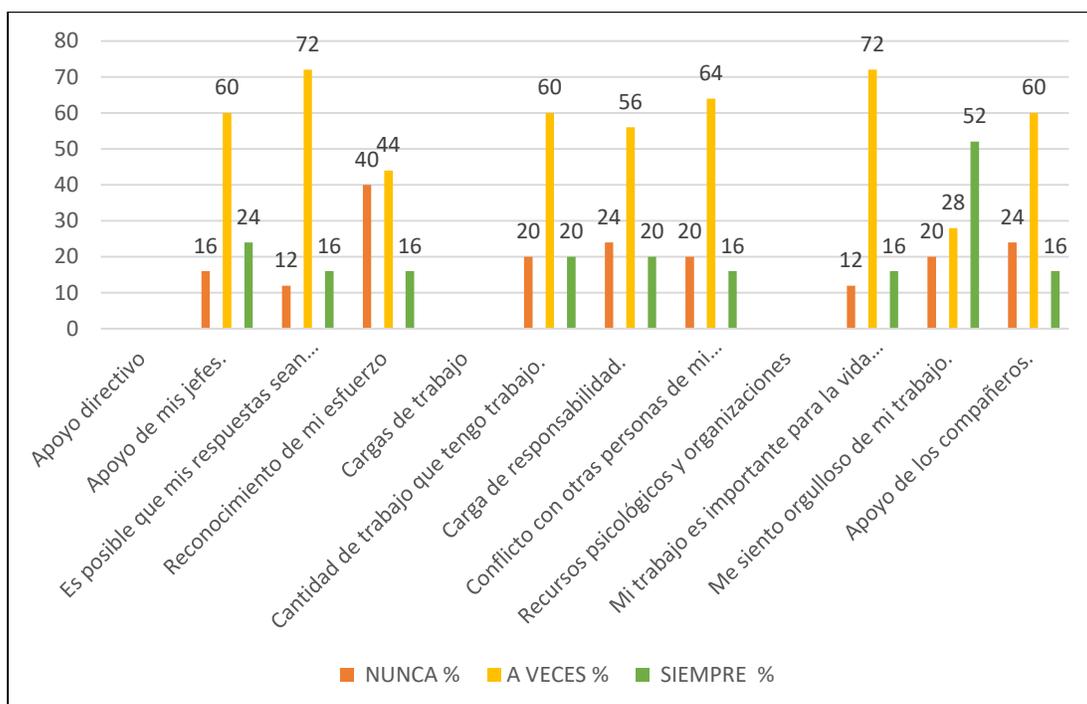
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	NUNCA		A VECES		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%
Apoyo directivo						
Apoyo de mis jefes.	4	16	15	60	6	24
Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	3	12	18	72	4	16
Reconocimiento de mi esfuerzo	10	40	11	44	4	16
Cargas de trabajo						
Cantidad de trabajo que tengo trabajo.	5	20	15	60	5	20
Carga de responsabilidad.	6	24	14	56	5	20
Conflicto con otras personas de mi trabajo.	5	20	16	64	4	16
Recursos psicológicos y organizaciones						
Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.	3	12	18	72	4	16
Me siento orgulloso de mi trabajo.	5	20	7	28	13	52
Apoyo de los compañeros.	6	24	15	60	4	16

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5.3.1. Al evaluar Calidad de vida en los ítems de mayor frecuencia de la dimensión **apoyo directivo** se puede apreciar que el 60.0% de los profesionales de enfermería a veces reciben el apoyo de sus jefes si mismo el 72.0%, veces sus respuestas son escuchadas y aplicadas, 44 .0% a veces recibe el reconocimiento por su esfuerzo seguido de un 40 .0% nunca recibe el reconociendo en la dimensión **carga de trabajo** el 60.0% a veces la cantidad tiene gran cantidad de trabajo ,56.0% a veces tiene una gran responsabilidad y 64% a veces presentan conflicto con otras personas de su trabajo. Dimensión recursos psicológicos y organizaciones el 72.0% a veces considera que su trabajo es importante para la vida de otras personas, 52.0% siempre se siente orgulloso de su trabajo y 60.0% a veces recibe apoyo de su compañero.

GRÁFICO 5.1.2.

FRECUENCIA DE ITEMS CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRURGICO HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO – 2021.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5.1.3

FRECUENCIA DE ITEMS DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO – 2021.

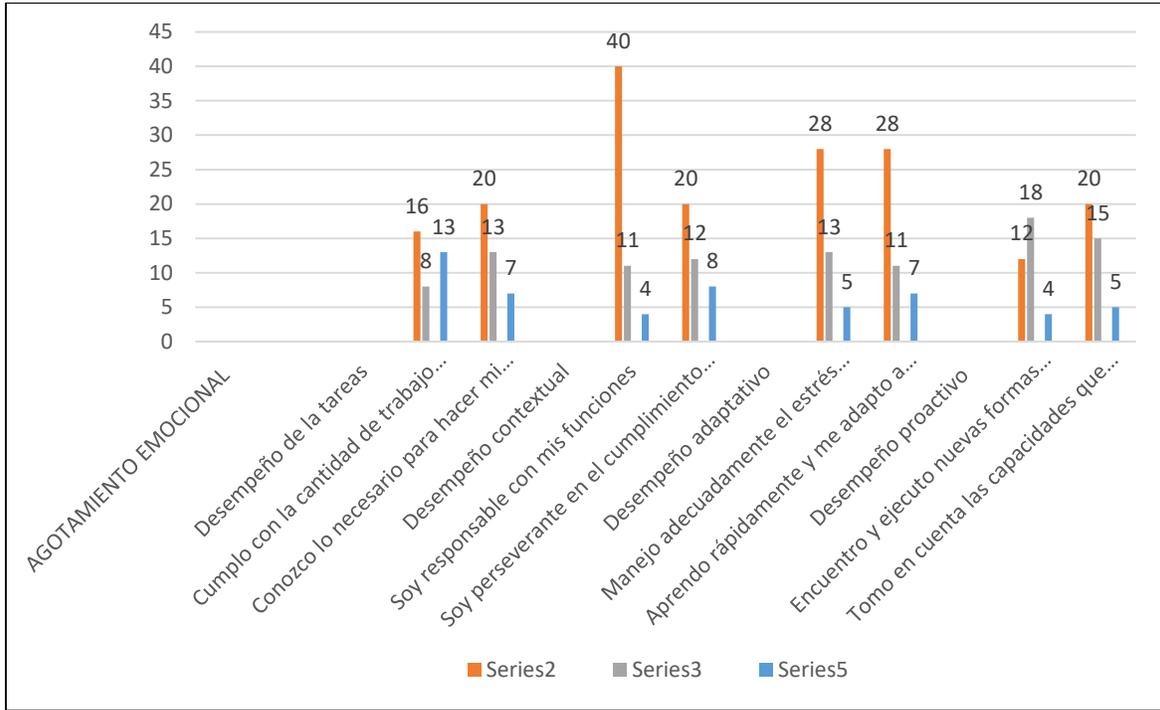
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	A Veces		Muchas Veces		Siempre	
	N	%	%	N	%	N
Desempeño de las tareas						
Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan	4	16	8	32	13	52
Conozco lo necesario para hacer mi trabajo	5	20	13	52	7	28
Desempeño contextual						
Soy responsable con mis funciones	10	40	11	44	4	16
Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo	5	20	12	48	8	32
Desempeño adaptativo						
Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo	7	28	13	52	5	20
Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías	7	28	11	44	7	28
Desempeño proactivo						
Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo	3	12	18	72	4	16
Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales	5	20	15	60	5	20

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5.3.2. Al evaluar el desempeño de en los ítems de mayor frecuencia se puede apreciar que el 52.0% de enfermeras siempre Cumple con la cantidad de trabajo que me asignan, el 52.0% muchas veces conoce lo necesario para hacer su trabajo, dimensión **desempeño contextual** el 44.0% Muchas veces es responsable con sus funciones, 40.0 % a es responsable de sus funciones, 48.0% es perseverante en el cumplimiento de su trabajo **dimensión adaptativo** 52.0% maneja adecuadamente el estrés propio del trabajo, 44.0 % aprende rápidamente y se adapta a las nuevas tecnologías, dimensión desempeño proactivo 72.0 % Encuentra y ejecuta nuevas formas de hacer su trabajo y 60.0% a veces toman en cuenta las capacidades de cada persona para cumplir con los objetivos institucionales.

GRÁFICO 5.1.3.

FRECUENCIA DE ITEMS DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO – 2021.



Fuente: Elaboración propia.

5.2 Resultados Inferenciales

TABLA 5.2.1

RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO – 2021.

CALIDAD DE VIDA	DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	BAJO		REGULAR		ALTO			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Calidad Deficiente	1	4.0%	2	8.0%	0	0.0%	3	12.0%
Calidad Regular	4	16.0%	12	48.0%	2	8.0%	18	72.0%
Calidad Bueno	0	0%	1	4.0%	3	12.0%	4	16.0%
TOTAL	5	20.0%	15	60.0%	15	20.0%	25	100%

Fuente: Elaboración propia.

Correlación de Spearman, ρ (rho) = 0.484

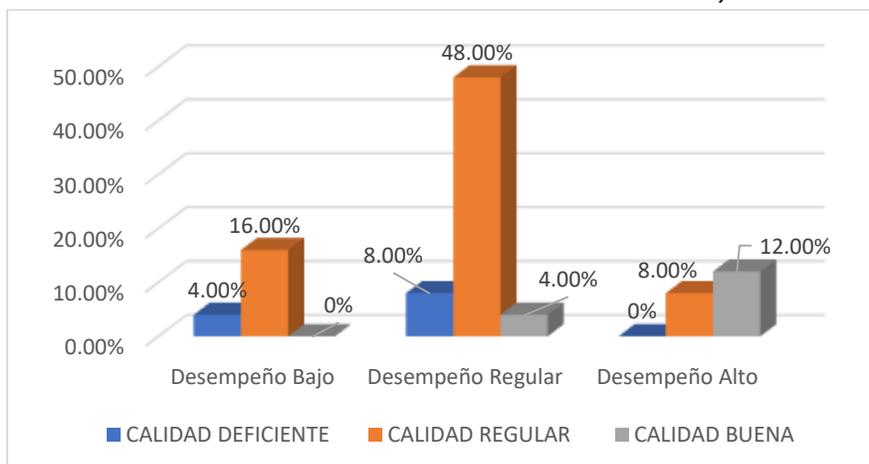
p: 0,014

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5.2.1 se observa la relación entre calidad de vida regular con desempeño laboral regular con un 48.0%, mientras que el 16,0% de los profesionales presento regular calidad de vida con un bajo desempeño y el 12.0% calidad de vida laboral buena con un desempeño alto.

GRÁFICO 5.2.1

RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO – 2021.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5.2.2

CALIDAD DE VIDA SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.

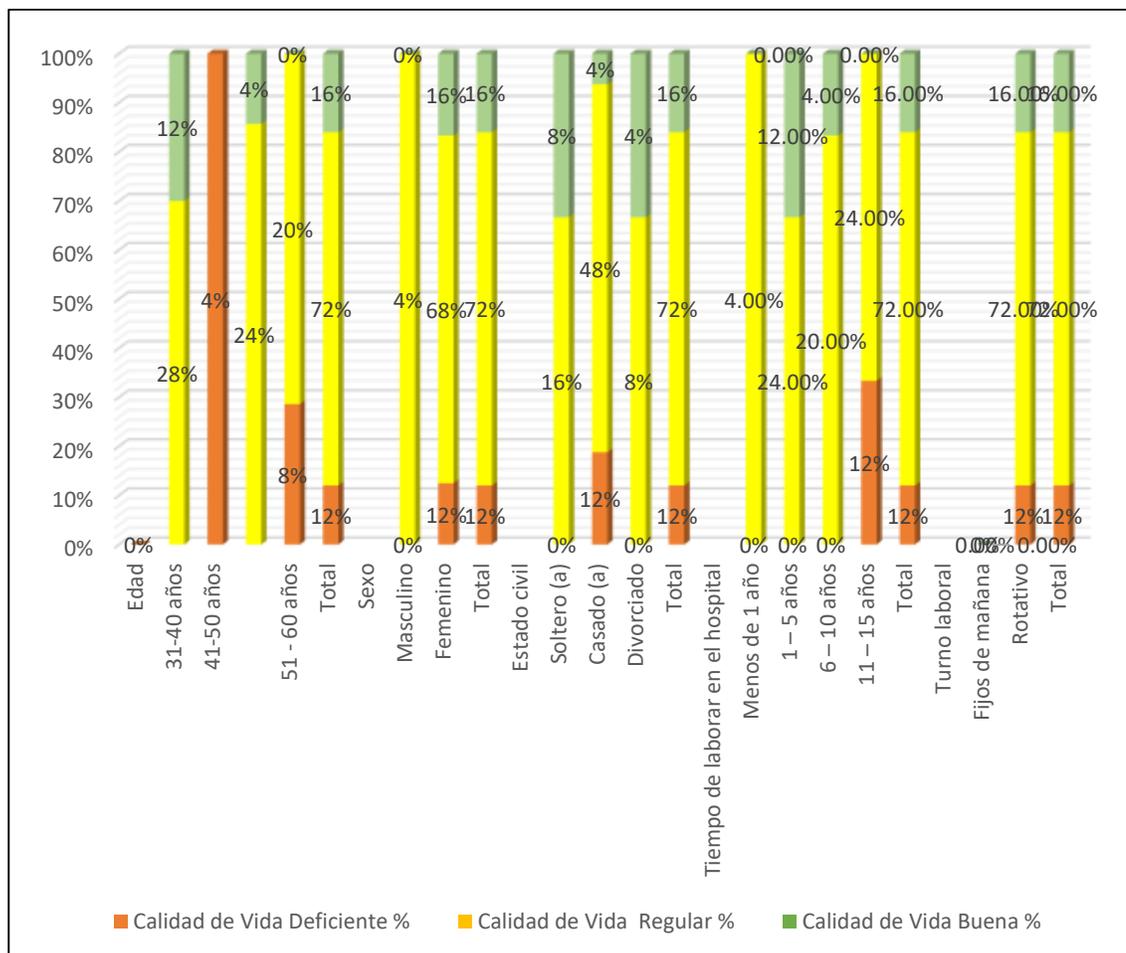
Datos sociodemográficos	Calidad de Vida Deficiente		Calidad de Vida Regular		Calidad de Vida Buena	
	N	%	N	%	N	%
Edad						
31-40 años	0	0.0 %	7	28.0 %	3	12.0%
41-50 años	1	4.0%	6	24.0%	1	4.0%
51 - 60 años	2	8.0%	5	20.0%	0	0.0%
<i>Total</i>	3	12.0%	18	72.0%	4	16.0%
Sexo						
Masculino	0	0.0%	1	4.0%	0	0.0%
Femenino	3	12.0%	17	68.0%	4	16.0%
<i>Total</i>	3	12.0%	18	72.0%	4	16.0%
Estado civil						
Soltero (a)	0	0.0 %	4	16.0%	2	8.0%
Casado (a)	3	12.0%	12	48.0%	1	4.0%
Divorciado	0	0.0 %	2	8.0%	1	4.0%
<i>Total</i>	3	12.0%	18	72.0%	4	16.0%
Tiempo de laborar en el hospital						
Menos de 1 año	0	0.0%	1	4.0%	0	0.0%
1 – 5 años	0	0.0%	6	24.0%	3	12.0%
6 – 10 años	0	0.0%	5	20.0%	1	4.0%
11 – 15 años	3	12.0%	6	24.0%	0	0.0%
<i>Total</i>	3	12.0%	18	72.0%	4	16.0%
Turno laboral						
Fijos de mañana	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Rotativo	3	12.0%	18	72.0%	4	16.0%
<i>Total</i>	3	12.0%	18	72.0%	4	16.0%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5.2.2.se puede observar que predomina las edades entre 31-40 años con una calidad de vida regular en 28.0%, casi todas son del sexo femenina con una calidad de vida regular 68.0%, del 72% el 48% corresponde a la población casada con calidad de vida regular, existe una mayor cantidad de profesionales que vienen laborando entre 1 a 15 años siendo un acumulado de 68% con calidad de vida regular, todos trabajan en turnos rotativos presentando calidad de vida regular 72.0%.

GRÁFICO 5.2.2

CALIDAD DE VIDA SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5.2.3

DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.

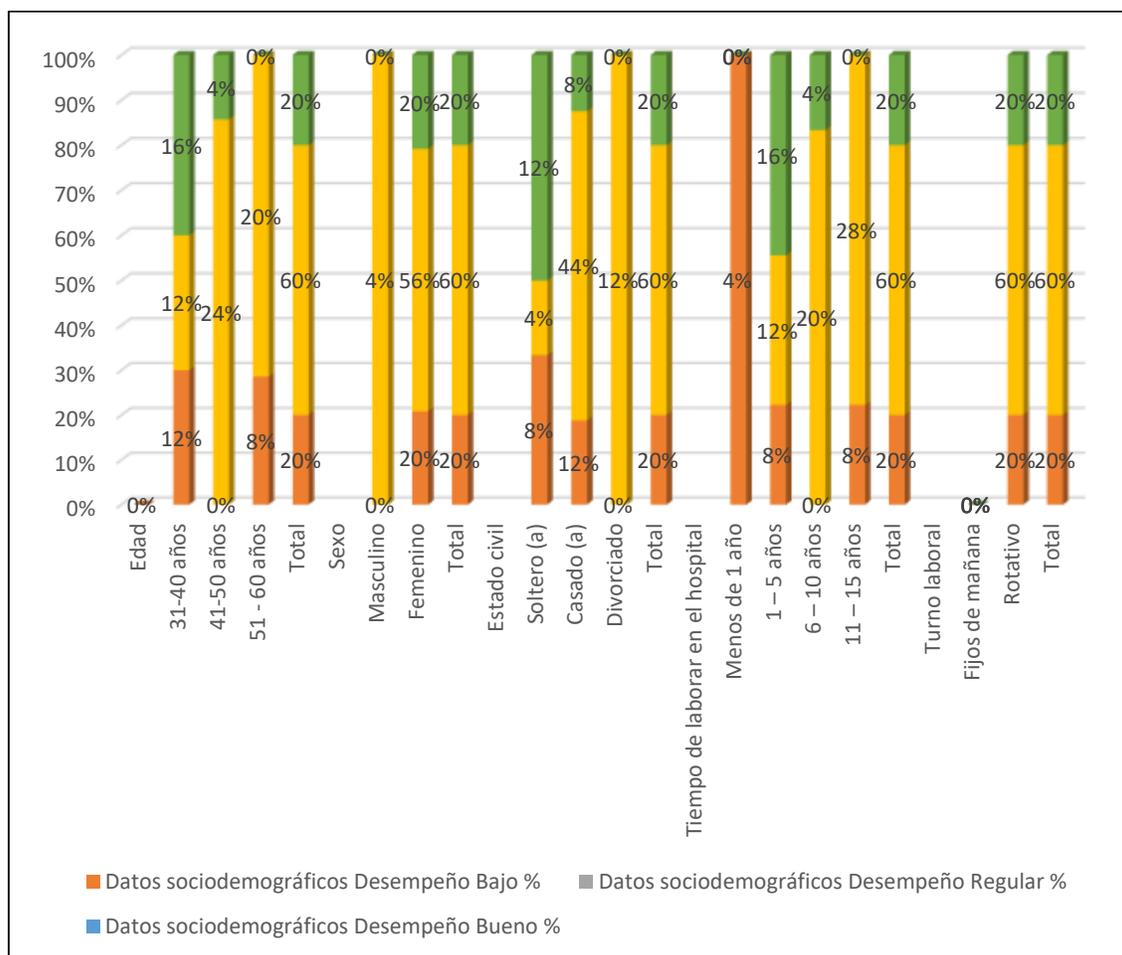
Datos sociodemográficos	Desempeño Bajo		Desempeño Regular		Desempeño Bueno	
	N	%	N	%	N	%
Edad						
31-40 años	3	12.0 %	3	12.0 %	4	16.0%
41-50 años	0	0.0%	7	24.0%	1	4.0%
51 - 60 años	2	8.0%	5	20.0%	0	0.0%
<i>Total</i>	5	20.0%	15	60.0%	5	20.0%
Sexo						
<i>Masculino</i>	0	0.0%	1	4.0%	0	0.0%
<i>Femenino</i>	5	20.0%	14	56.0%	5	20.0%
<i>Total</i>	5	20.0%	15	60.0%	5	20.0%
Estado civil						
<i>Soltero (a)</i>	2	8.0 %	1	4.0%	3	12.0%
<i>Casado (a)</i>	3	12.0%	11	44.0%	2	8.0%
<i>Divorciado</i>	0	0.0 %	3	12.0%	0	0.0%
<i>Total</i>	5	20.0%	15	60.0%	5	20.0%
Tiempo de laborar en el hospital						
<i>Menos de 1 año</i>	1	4.0%	0	0.0%	0	0.0%
<i>1 – 5 años</i>	2	8.0%	3	12.0%	4	16.0%
<i>6 – 10 años</i>	0	0.0%	5	20.0%	1	4.0%
<i>11 – 15 años</i>	2	8.0%	7	28.0%	0	0.0%
<i>Total</i>	5	20.0%	15	60.0%	5	20.0%
Turno laboral						
<i>Fijos de mañana</i>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<i>Rotativo</i>	5	20.0%	15	60.0%	5	20.0%
<i>Total</i>	5	20.0%	15	60.0%	5	20.0%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5.2.3: se puede apreciar que las profesiones de entre 41-50 años presentan un 40.0% con desempeño regular respecto al 60.0%, resalta la población femenina 96.0%, casi todas son del sexo femenino con desempeño regular 56%, el 44% de la población se encuentra casada con regular desempeño la mayoría de la población es casada 64.0%, y son las profesionales que laboran entre 11 a 15 años las que presentaron un desempeño regular con un 28% y del total que trabajan en turnos rotativos 100.0% el 60% presento un desempeño regular laborando en horarios de 12 horas siendo un total de 150 horas mensuales.

GRÁFICO 5.2.3

DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO – 2021.



Fuente: Elaboración propia.

TABLA 5.2.4

CALIDAD DE VIDA SEGÚN APOYO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.

CALIDAD DE VIDA APOYO DIRECTIVO	DESEMPEÑO LABORAL							
	BAJO		REGULAR		ALTO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Calidad Deficiente	2	8.0%	2	8.0%	0	0.0%	4	16.0%
Calidad Regular	2	8.0%	11	44.0%	2	8.0%	15	60.0%
Calidad Bueno	1	4%	2	8.0%	3	12.0%	6	24.0%
TOTAL	5	20.0%	15	60.0%	15	20.0%	25	100%

Fuente: Elaboración propia.

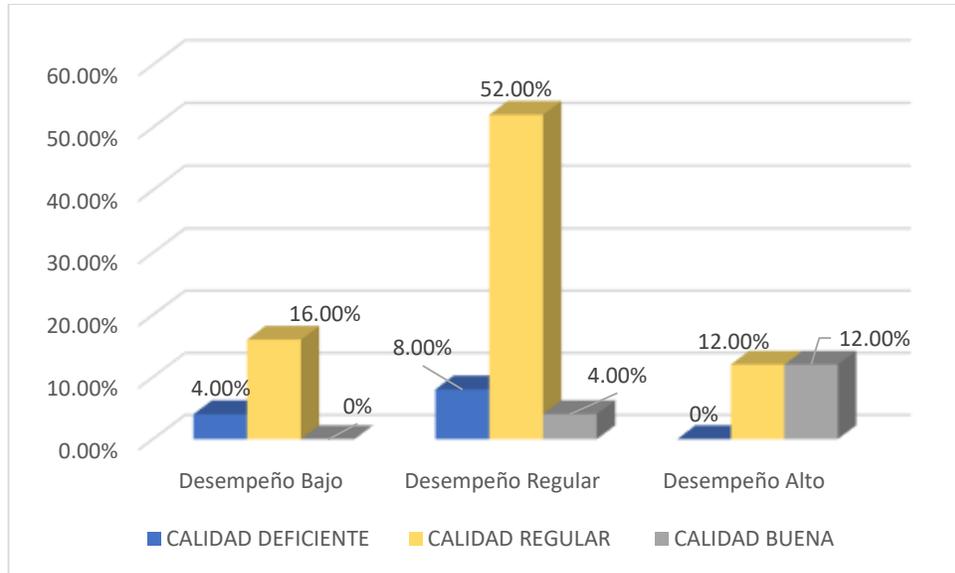
Correlación de Spearman, ρ (rho) = 0.401

p: 0,047

En la tabla 5.2.4.se observa la relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo regular con desempeño laboral regular en un 44.0%, mientras que el 12.0% de los profesionales presento buena calidad de vida con un alto desempeño laboral.

GRÁFICO 5.2.4

CALIDAD DE VIDA SEGÚN APOYO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.



Fuente: Elaboración propia.

TABLA 5.2.5
CALIDAD DE VIDA SEGÚN DEMANDA DE TRABAJO Y
DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES
CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.

CALIDAD DE VIDA DEMANDA DE TRABAJO	DESEMPEÑO LABORAL							
	BAJO		REGULAR		ALTO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Calidad Deficiente	1	4.0%	1	4.0%	0	0.0%	2	8.0%
Calidad Regular	4	16.0%	1 2	48.0%	2	8.0%	18	72.0%
Calidad Bueno	0	0%	2	8.0%	3	12.0%	5	20.0%
TOTAL	5	20.0%	1 5	60.0%	15	20.0%	25	100%

Fuente: Elaboración propia.

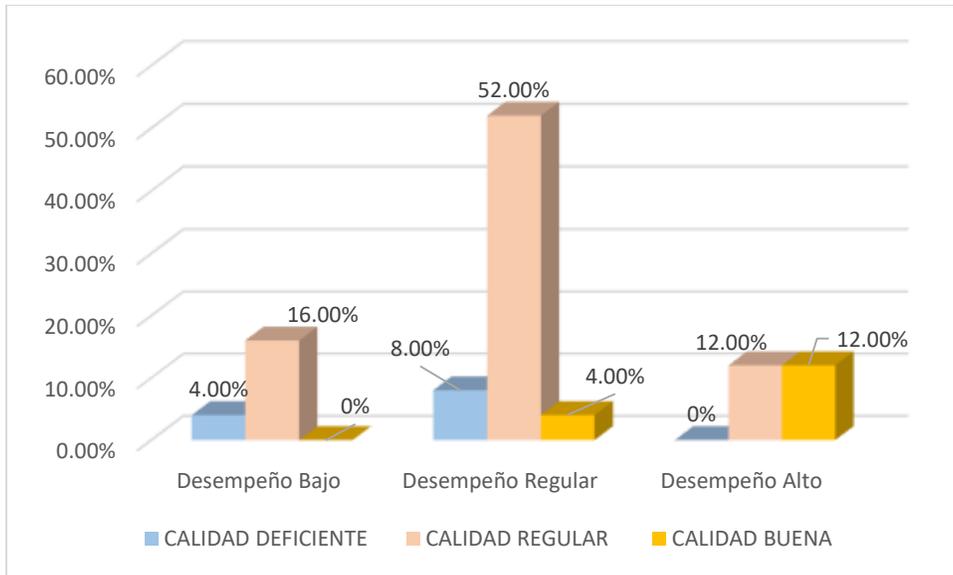
Correlación de Spearman, ρ (rho) = 0.496

p: 0,012

En la tabla 5.2.5. se observa la relación entre calidad de vida en su dimensión demanda de trabajo regular con desempeño laboral regular en un 48.0%, 16.0% calidad de vida baja con desempeño regular, mientras que el 12.0% de los profesionales presento buena calidad de vida y un alto desempeño laboral.

GRÁFICO 5.2.5

CALIDAD DE VIDA SEGÚN DEMANDA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.



Fuente: Elaboración propia.

TABLA 5.2.6

CALIDAD DE VIDA SEGÚN RECURSOS PSICOLÓGICOS Y ORGANIZACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.

CALIDAD DE VIDA RECURSOS PSICOLÓGICOS Y ORGANIZACIONES	DESEMPEÑO LABORAL							
	BAJO		REGULAR		ALTO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Calidad Deficiente	1	4.0%	1	8.0%	0	0.0%	2	8.0%
Calidad Regular	4	16.0%	13	52.0%	3	12.0%	20	80.0%
Calidad Bueno	0	0%	1	4.0%	2	12.0%	3	12.0%
TOTAL	5	20.0%	15	60.0%	5	20.0%	25	100%

Fuente: Elaboración propia.

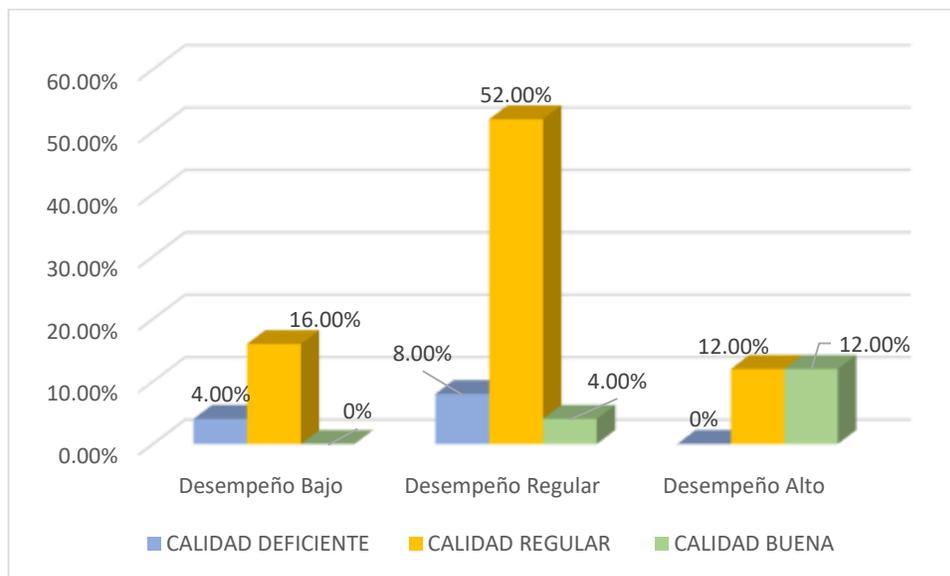
Correlación de Spearman, ρ (rho) = 0.428

p: 0,033

En la tabla 5.2.6. se puede apreciar en la relación entre calidad de vida en su dimensión recursos psicológicos y organizaciones regular con desempeño laboral regular en un 52.0%, 16.0% calidad de vida baja con desempeño regular, y 12.0% de los profesionales presento buena calidad de vida buena con un alto con desempeño laboral.

GRÁFICO 5.2.6

CALIDAD DE VIDA SEGÚN RECURSOS PSICOLÓGICOS Y ORGANIZACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO – 2021.



Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contratación y Demostración de la Hipótesis con los Resultados.

6.1. 1.PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL:

H₀: No Existe relación directa entre La calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión Huancayo-2021.

H₁: Existe relación directa entre La calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

- **PRUEBA DE LA HIPÓTESIS**

H₁: Existe relación directa entre La calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

- **NIVEL DE SIGNIFICACIÓN**

Nivel de significancia de 0,05

- **SELECCIÓN DE LA PRUEBA DE ESTADÍSTICA**

Correlación de Spearman, ρ (rho)

- **REGLA DE DECISIÓN**

Rechazar H_0 si el valor **de p es menor de 0.05**

- **CALCULO DE LA PRUEBA**

Correlaciones				
			CALIDAD VIDA	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	CALIDAD VIDA	Coeficiente de correlación	1,000	,484*
		Sig. (bilateral)	.	,014

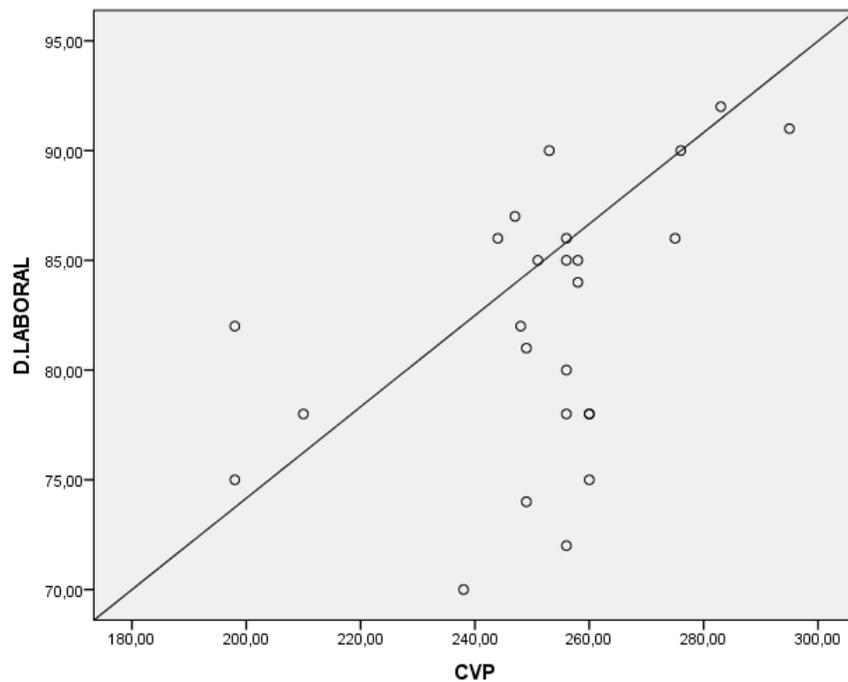
		N	25	25
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,484*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	25	25

- **TOMA DE LA DECISIÓN Y CONCLUSIÓN**

Respecto a la contratación de Hipótesis se considera que existe una relación significativa directa, al obtenerse un coeficiente de correlación de Spearman = .484 indicando una relación indirecta (+) y un $p = 0.014$ siendo significativa y rechazando la hipótesis nula.

GRÁFICA 5.2.1

CONTRASTACIÓN



6.1.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

6.1.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

H₀: No Existe relación directa entre La calidad de vida dimensión apoyo directivo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

H₁: Existe relación directa entre La calidad de vida dimensión apoyo directivo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del profesional de enfermería, Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión Huancayo.

- **PRUEBA DE LA HIPÓTESIS**

H₁: Existe relación directa entre La calidad de vida dimensión apoyo directivo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

- **NIVEL DE SIGNIFICACIÓN**

Nivel de significancia de 0,05

- **SELECCIÓN DE LA PRUEBA DE ESTADÍSTICA**

Correlación de Spearman, ρ (rho)

- **REGLA DE DECISIÓN**

Rechazar H₀ si el valor **de p es menor de 0.05**

- **CALCULO DE LA PRUEBA**

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo R de Pearson	,403	,195	2,113	,046 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,401	,201	2,096	,047 ^c
N de casos válidos	25			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

- **TOMA DE LA DECISIÓN Y CONCLUSIÓN**

Respecto a la contratación de Hipótesis se considera que existe una relación significativa directa, al obtenerse un coeficiente de correlación de Spearman = .401 indicando una relación indirecta (+) y un $p = 0.047$ siendo significativa y rechazando la hipótesis nula.

6.1.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

H₀: No Existe relación directa entre la calidad de vida en su dimensión demanda de trabajo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

H₁: Existe relación directa entre la calidad de vida en su dimensión demanda de trabajo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

- **PRUEBA DE LA HIPÓTESIS**

H₁: Existe relación directa entre la calidad de vida en su dimensión demanda de trabajo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

- **NIVEL DE SIGNIFICACIÓN**

Nivel de significancia de 0,05

- **SELECCIÓN DE LA PRUEBA DE ESTADÍSTICA**

Correlación de Spearman, ρ (rho)

- **REGLA DE DECISIÓN**

Rechazar H_0 si el valor **de p es menor de 0.05**

- **CALCULO DE LA PRUEBA**

		Medidas simétricas			
		Valor	Error tít. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,491	,144	2,702	,013 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,496	,146	2,739	,012 ^c
N de casos válidos		25			

- a. Asumiendo la hipótesis alternativa.
- b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
- c. Basada en la aproximación normal.

- **TOMA DE LA DECISIÓN Y CONCLUSIÓN**

Respecto a la contratación de Hipótesis se considera que existe una relación significativa directa, al obtenerse un coeficiente de correlación de Spearman = .496 indicando una relación indirecta (+) y un $p = 0.012$ siendo significativa y rechazando la hipótesis nula.

6.1.2.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

H₀: No Existe relación directa entre la calidad de vida en su dimensión recursos psicológicos y organizaciones y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

H₁: Existe relación directa entre la calidad de vida en su dimensión recursos psicológicos y organizaciones y desempeño laboral en tiempos Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

- **PRUEBA DE LA HIPÓTESIS**

H₁: Existe relación directa entre la calidad de vida en su dimensión recursos psicológicos y organizaciones y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

- **NIVEL DE SIGNIFICACIÓN**

Nivel de significancia de 0,05

- **SELECCIÓN DE LA PRUEBA DE ESTADÍSTICA**

Correlación de Spearman, ρ (rho)

- **REGLA DE DECISIÓN**

Rechazar H₀ si el valor **de p es menor de 0.05**

- **CALCULO DE LA PRUEBA**

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,426	,157	2,258	,034 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,428	,159	2,268	,033 ^c
N de casos válidos		25			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

- **TOMA DE LA DECISIÓN Y CONCLUSIÓN**

Respecto a la contratación de Hipótesis se considera que existe una relación significativa directa, al obtenerse un coeficiente de correlación de Spearman = .428 indicando una relación indirecta (+) y un $p = 0.033$ siendo significativa y rechazando la hipótesis nula.

6.2. Contratación de los Resultados con Otros Estudios Similares.

En este tiempo donde todos contribuye a la prevención tratamiento de la infección por el virus SAR-CoV-2 y así como a promover, mantener o recuperar su salud, es una cualidad innata de la profesional de enfermería en sus diferentes ámbitos de trabajo.

En la tabla 5.2.1. se encontró un 48.0% en la relación entre calidad de vida regular con desempeño laboral regular, mientras que el 16,0% de los profesionales presentaron regular calidad de vida con un bajo desempeño y el 12.0% calidad de vida laboral buena con un desempeño alto. Resultados muy similares se dio con el estudio de **LÓPEZ MARTICORENA** Ivette Mary Guisselly (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima. Presenta como resultados que el 4% de las enfermeras percibieron que su calidad de vida laboral fue de nivel “Bajo”, el 84% nivel “Medio” y el 12% nivel “Alto”, el 12% de las enfermeras percibieron que el apoyo directivo es de nivel “Bajo”, el 76% nivel medio y el 12% que es de nivel Alto,

6% de las enfermeras percibieron que la carga de trabajo es de nivel "Bajo", 70% nivel "Medio" y el 14% nivel "Alto", 4% percibieron que su motivación intrínseca es de nivel "Bajo", el 32% nivel "Medio" y el 64% nivel "Alto" el 8% de las enfermeras percibieron que su desempeño laboral es de un nivel "Bajo", el 42% de un nivel "Medio" y el 50% de nivel "Alto por lo que concluyo que existió una relación positiva y considerable ($\rho=,732$; $p<0,05$) (16). En la investigación que se realizó por las autora... chu, vento, arones, se encontro co mo resultado (los niveles , resultados). (16).

Brocca sustenta que una buena calidad de vida puede resultar muy beneficiosa para la organización y para el trabajador, pues mejora las prácticas operativas y las relaciones en el trabajo, genera un mejor desarrollo y eficiencia en el desempeño laboral, disminuye los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, mejorando el clima laboral, así como la disminución del ausentismo y la rotación en puestos de trabajo por ende el aumento de la productividad (26).

Al caracterizar la población de enfermeras que laboran en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión Huancayo, y en la tabla 5.2.2 se encontró que predomina las edades entre 31-40 años con una calidad de vida regular en 28.0%, casi todas son del sexo femenina con una calidad de vida regular 68.0%, del 72% el 48% corresponde a la población casada con calidad de vida regular, existe una mayor cantidad de profesionales que vienen laborando entre 1 a 15 años siendo un acumulado de 68% con calidad de vida regular, todos trabajan en turnos rotativos presentando calidad de vida regular 72.0%. **RIVERA PALACIOS** Rosa Edith/ **LARA BARRÓN** Ana María (2017-2018). Calidad de Vida Laboral del Personal de enfermería en una institución de salud- México. obteniendo como resultados que el predominio fue de sexo femenino es de 67%, el promedio de edad del personal fue de 33 años siendo el mínimo 28 años y la edad máxima 50 años. De acuerdo con el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería el 70% presento nivel medio de calidad de vida laboral, 30% nivel alto y según su estado civil encontraron diferencias estadísticamente significativas (12).

En la tabla 5.2.3. se encontró que los profesiones de entre 41-50 años presentan un 40.0% con desempeño regular respecto al 60.0%, resalta la población femenina 96.0%,

casi todas son del sexo femenino con desempeño regular 56%, el 44% de la población se encuentra casada con regular desempeño la mayoría de la población es casada 64.0%, y son las profesionales que laboran entre 11 a 15 años las que presentaron un desempeño regular con un 28% y del total que trabajan en turnos rotativos 100.0% el 60% presento un desempeño regular laborando en horarios de 12 horas siendo un total de 150 horas mensuales. similares resultados fueron encontrados por **VÁSQUEZ PÉREZ** María Esther (2019) Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un hospital de ESSALUD, Chiclayo. donde sus resultados revelan que los profesionales de enfermería llevan laborando en promedio 13 años en la institución, encontrando que el 70.4% de enfermeros tienen entre 12 a 18 años de servicio, 79.6% laboran en el turno diurno y nocturno, 94.4% de enfermeros tienen contrato de plazo indeterminado, 3.7% contrato CAS, 1.9% son nombrados, 85.5% no presentaron licencia por enfermedad en los últimos seis meses, mientras que 14.8% si la presentaron, 90.7% de los profesionales son bachilleres en enfermería, el 79.6% tiene especialidad en algún área de su competencia por tanto el 57,4%, de los profesionales de enfermería presentaron un nivel medio de la calidad de vida en el trabajo, 24,1% un nivel alto y el 20,4% nivel bajo (15).

Es importante tener en cuenta que pese a las circunstancias es indispensable tener presente los estándares internacionales sobre derecho a la salud donde obligan a los Estados a “formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente que este destinada a reducir al mínimo los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales, pues ya así como formular una política nacional coherente en materia de seguridad en el empleo y servicios de salud” pues contar con personal optimo es resultado de buen desempeño y por tanto se logran objetivos institucionales, personales y profesionales.

En la tabla 5.2.4. se encontró la relación entre calidad de vida en su dimensión apoyo directivo regular con desempeño laboral regular en un 44.0%, mientras que el 12.0% de los profesionales presento buena calidad de vida con un alto desempeño laboral. Iguales resultados presento **LÓPEZ** en su estudio donde el 12% de las enfermeras percibieron que el apoyo directivo es de nivel “Bajo”, el 76% nivel medio y el 12% que es de nivel Alto. Asimismo, el 8% de las enfermeras

percibieron que su desempeño laboral es de un nivel “Bajo”, el 42% de un nivel “Medio” y el 50% de nivel “Alto”, sus resultados describieron una posible relación directa entre apoyo directivo y desempeño laboral (16).

el apoyo directivo, de los jefes adjuntos y compañeros sirve como soporte emocional a las personas que trabajan en la institución en este caso al profesional de enfermería que labora en sala de operaciones dando la posibilidad de expresar lo que siente y necesita, así como la posibilidad de otorgarle la oportunidad de ser creativo, autónomo, ser reconocido por la labor que desempeña la oportunidad de ser promocionado (25).

En la tabla 5.2.5. se encontró que la relación entre calidad de vida en su dimensión demanda de trabajo regular con desempeño laboral regular en un 48.0%, 16.0% calidad de vida baja con desempeño regular, mientras que el 12.0% de los profesionales presento buena calidad de vida y un alto desempeño laboral. Resultados similares se dieron de forma general por **ADANAQUÉ CASTILLO** Jaqueline Mirella / REYNOSO VALDEZ Aldeir Jhesael Jesús R (2020). Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima. resultados mostraron que el 76,1% de los profesionales de enfermería presento Calidad de vida media en el trabajo, el 16,5% alta, y el 7,3% baja. En cuanto a la asociación de los factores sociolaborales y la calidad de vida en el trabajo encontraron que el 39,4% con bajo apoyo social presento calidad de vida baja, el 26,6% alto apoyo social presenta calidad de vida alta (14), así como los de **VÁSQUEZ PÉREZ** María Esther (2019) Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un hospital de ESSALUD, Chiclayo. En el análisis de las siete dimensiones de calidad de vida en el 59,2% presentaron un nivel medio en la dimensión Soporte institucional para el trabajo 20,4% tiene un nivel bajo, en la dimensión Seguridad en el trabajo 24,1% tiene un nivel medio (15). Sin embargo,

Las Cargas o Demandas en el Trabajo están directamente relacionadas con la cantidad de trabajo, las prisas y agobios, presión que se recibe por la cantidad de trabajo o para mantener la calidad. De la misma manera, los conflictos con otras

personas del trabajo, la falta de tiempo para la vida personal, la incomodidad física en el trabajo, la carga de responsabilidad y las interrupciones molestas, entre otros aspectos hacen que el trabajo sea más agotador o pesado deseando muchas veces que el turno termine con prontitud ahora si a esto se suma el hecho de enfrentarse a no solo el acto quirúrgico sino que va acompañado de una infección por COVID 19 los protocolos son diferentes a utilizados habitualmente partiendo del hecho de contar con una Enfermera circulante externa que antes no formaba parte del equipo y quien ahora es Coloca avisos de control de infección en puertas , cierra accesos innecesarios, coloca EPP en carro, dispone desinfectante de superficies y sobretodo es quien dispone material para su inmediata utilización en la sala, así como el uso de EPP los mismos que son colocados y retirados bajo supervisión, con lista de chequeo y desarrollo de diversos protocolos de atención según sea el caso (25).

En la tabla 5.2.6. Se encontró en la relación entre calidad de vida en su dimensión recursos psicológicos y organizaciones regular con desempeño laboral regular en un 52.0%, 16.0% calidad de vida baja con desempeño regular, y 12.0% de los profesionales presento buena calidad de vida buena con un alto con desempeño laboral, semejantes datos fueron encontrados por **VÁSQUEZ PÉREZ** María Esther (2019) Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un hospital de ESSALUD, Chiclayo. respecto a la Integración al puesto de trabajo más de la mitad 51,8% de los profesionales de enfermería tienen un nivel medio y 20,4% obtuvo un nivel bajo por lo que concluyo que más de mitad de los profesionales presentaron tiene un nivel medio de la calidad de vida en el trabajo (15)

Motivación personal profesional, es movida por factores internos que determinan la necesidad y por tanto, la conducta dirigida a la satisfacción personal, profesional. Por lo que se consideran que el tipo de trabajo que realiza puede ser sin duda quien genera la energía o motivación que lleva al profesional de enfermería a exigirse demostrando sus capacidades para lo cual requiere del apoyo institucional en capacitaciones dadas por ellos o de forma particular, el salario el trabajo en equipo y respeto (25).

6.3 Responsabilidad Ética

Aspectos Éticos:

La investigación desarrolla, se respetó la autoría mediante la presentación de citas y referencias bibliográficas, se presenta la investigación mediante el estilo internacional de Vancouver.

Se dio a conocer la aplicación del consentimiento informado, garantizando la protección de su dignidad. Los datos obtenidos no fueron utilizados por identidades privadas y tampoco para beneficio propio que perjudiquen la integridad total de la población de estudio.

Se evitó sesgar la información proporcionando resultados confiables que puedan mostrar un claro perfil sobre el problema. Por lo que se garantizó la confidencialidad de la información revelada por los profesionales de enfermería.

CONCLUSIONES

- a) Existe relación directa entre La calidad de vida y desempeño laboral en un promedio regular 48.0% en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

- b) La calidad de vida según datos sociodemográficos en un promedio que predomina las edades entre 31-40 años con una calidad de vida regular en 28.0%, casi todas son del sexo femenina con una calidad de vida regular 68.0%, del 72% el 48% corresponde a la población casada con calidad de vida regular, existe una mayor cantidad de profesionales que vienen laborando entre 1 a 15 años siendo un acumulado de 68% con calidad de vida regular, todos trabajan en turnos rotativos presentando calidad de vida regular 72.0%. Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo2021.

- c) El desempeño laboral según datos sociodemográficos se puede apreciar que los profesionales de entre 41-50 años presentan un 40.0% con desempeño regular respecto al 60.0%, casi todas son del sexo femenino con desempeño regular 56%, el 44% de la población se encuentra casada con regular desempeño, son los profesionales que laboran entre 11 a 15 años las que presentaron un desempeño regular con un 28% y del total que trabajan en turnos rotativos 100.0% el 60% presento un desempeño regular laborando en horarios de 12 horas siendo un total de 150 horas mensuales en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión Huancayo-2021.

- d) Existe relación directa entre La calidad de vida en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral en un 44.0%, mientras que el 12.0% de los profesionales presentó buena calidad de vida con un alto desempeño laboral en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

- e) Existe relación directa entre la calidad de vida en su dimensión demanda de trabajo y desempeño laboral un 48.0% en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.

- f) Existe relación directa entre la calidad de vida en su dimensión recursos psicológicos y organizaciones y desempeño laboral un 52.0% del Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo 2021.

RECOMENDACIONES

- a) Al director de la Oficina de RRHH, coordinar capacitaciones continuas en medidas de bioseguridad, manejo de estrés, apoyo emocional en tiempo de pandemia Covid-19; para mejorar la calidad de vida y el desempeño del profesional de enfermería.

- b) Al jefe de oficina de estadística implementar una base de datos actualizada del personal que labora en Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión Huancayo.

- c) Al director de la Oficina de RRHH, gestionar mayor presupuesto para la adquisición de materiales, equipos al personal de enfermería.

- d) Al director de la Oficina de RRHH, gestionar contratación de recursos humano para poder cubrir las demandas que urgen ser cubiertas y no sobrecargar trabajo al personal de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. MUÑOZ AGUIRRE Marlene Elizabeth. **ENFERMERÍA: UNA PROFESIÓN DIGNA Y POCO VALORADA ENFRENTANDO AL COVID- 19** Rev. Enferm. Vanguard. 2020; Vol 8 N° 2: Paginas 29-30[Rev en línea] Fecha de acceso [15 de Febrero de 2021] Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/358>
2. Universidad Católica del Maule SALUD: **CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL EQUIPO DE SALUD DISMINUYE DEBIDO A LA PANDEMIA.** [Serie en internet]. Consulta [17 de febrero del 2021] Disponible en: <https://portal.ucm.cl/noticias/salud-calidad-vida-laboral-del-equipo-salud-disminuye-debido-la-pandemia>
3. MENDIVELSO DUARTE Fredy Orlando/ RODRÍGUEZ BEDOYA Milena/ BARRIOS PARRA Arnol José. **Recomendaciones para la reapertura de servicio de cirugía electiva durante la pandemia por SARS – COV – 2.** Revista Panamericana de Salud Pública 2020 Sep 16. Spanish; Paginas 44: al114. [Rev en línea] Consulta [20/ de febrero 2021] Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7491862/>
4. TRUJILLO-LOLI Yeray /CABRERA-PASTOR/ CASTAÑEDA PUICÓN Llener. **Sugerencias para el manejo de pacientes de cirugía general durante la emergencia sanitaria por COVID-19.** Acta méd. Perú. Vol.37 N°3 Lima jul-sep 2020 [Rev en línea] Consulta [20/ de febrero 2021] Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172020000300382&lng=es&nrm=iso&tlng=es
5. **Diario EL COMERCIO. Coronavirus contagió a 17 000 trabajadores de la salud en Italia.** Actualidad 17 de abril de 2020 14:3. [Serie en internet]. Fecha de acceso [17 de febrero del 2021] Disponible en: <https://www.elcomercio.com/actualidad/contagio-coronavirus-trabajadores-salud-italia.html>

6. Organización Panamericana de la Salud – OPS. **Cerca de 570.000 trabajadores de la salud se han infectado y 2.500 han muerto por COVID-19 en las América.** 2 Sep 2020. [Serie en internet]. Fecha de acceso [19 de febrero del 2021] Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/2-9-2020-cerca-570000-trabajadores-salud-se-han-infectado-2500-han-muerto-por-covid-19>
7. Diario Gestion. Redaccion Gestion. actualizado 19 de enero 2021. [Serie en internet]. **Fecha de acceso** [28 de febrero del 2021] Disponible en: <https://gestion.pe/peru/mas-de-7700-enfermeras-fueron-contagiadas-con-covid-19-y-15-estan-en-uci-segun-decana-del-colegio-de-enfermeros-coronavirus-peru-segunda-ola-nndc-noticia>
8. DIRECCION REGIONAL DE SALUD DIRESA - JUNIN. **El personal de salud enferma se recupera y regresa para seguir luchando frente al Covid-19”.** [Serie en internet]. Fecha de acceso [29 de febrero del 2021] Disponible en: https://www.diresajunin.gob.pe/noticia/id/2020072445_el_personal_de_salud_enferma_se_recupera_y_regresa_para_seguir_luchando_frente_al_covid19/
9. CUBAS REINOSO Paola/ ESCALANTE OSORIO Verónica/ RAMÍREZ MALDONADO Yesenia. **Calidad de vida del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión Callao – Lima 2018.** [tesis para optar título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico.] [tesis en Línea] Fecha de acceso [24 de Febrero del 2021] Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3533/Calidad_CubasReinoso_Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=1
10. Sindicato de Enfermería, SATSE, Covid-19: **La calidad de vida de las enfermeras empeora tras la pandemia España.** Redacción Medica. Publicado Lun 29 JUN 2020. 12.10. [Serie en internet]. Fecha de acceso [27 de febrero del 2021] Disponible en:

<https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/satse-calidad-de-vida-enfermeras-empeora-tras-el-covid-19-5799>

11. LAHITE-SAVÓN Yaritza/ CÉSPEDES PEREÑA Vivian/MASLEN-BONNANE Marely (2020). **El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19- Cuba.** Revisión Bibliográfica. Rev. inf. cient. Vol.99 N^o.5 Guantánamo sept.-oct. 2020 Epub 27-Oct-2020. [Rev en línea] Fecha de acceso [15 de Febrero del 2021] Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332020000500494
12. RIVERA PALACIOS Rosa Edith/ LARA BARRÓN Ana María. **Calidad de Vida Laboral del Personal de enfermería en una institución de salud- México 2017- 2018. XVI Coloquio Panamericano de Investigación en Enfermería, Cuba 2018.** [Serie en internet]. Fecha de acceso [25 de febrero 2021] Disponible: <http://coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/viewFile/555/534>
13. GRANERO LÁZARO Alberto. **Calidad de vida laboral de las enfermeras Evaluación y propuestas de mejora Barcelona 2017.** [Tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias enfermera] [Tesis en Línea] Fecha de acceso [27 de febrero 2021] Disponible en: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. ADANAQUÉ CASTILLO Jaqueline Mirella /REYNOSO VALDEZ Aldeir Jhesael Jesús. **Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020** [tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería"] [tesis en Línea] Fecha de acceso [26 de febrero 2021] Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3026>

15. VÁSQUEZ PÉREZ María Esther. **Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un hospital de ESSALUD, Chiclayo 2019** [tesis para optar el grado de Doctora en Ciencias de la Salud] [tesis en Línea] Fecha de acceso [25 de febrero 2021] Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/4621/BC-TES-3441%20VASQUEZ%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. LÓPEZ MARTICORENA Ivette Mary Guisselly. **Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.** [tesis para optar el grado Maestra en Gestión de los Servicios de Salud] [tesis en Línea] Fecha de acceso [26 de febrero 2021] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27450>
17. MEDEROS AVALOS Giovanna. **Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2016** [tesis para optar el Grado de Magister de los Servicios de Salud"] [tesis en Línea] Fecha de acceso [26 de febrero 2021] Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_2aee14de1675d2840458c57535ea1a1a/Details
18. FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ María Luz. **Bases Históricas y Teóricas de la Enfermería.** [Serie en internet]. Fecha de acceso [23 de febrero del 2021] Disponible en: [http://ocw.unican.es/ciencias-de-la-salud/bases-historicas-y-teoricas-de-la-enfermeria/materiales-de-clase-1/Enfermeria-Tema11\(IV\).pdf](http://ocw.unican.es/ciencias-de-la-salud/bases-historicas-y-teoricas-de-la-enfermeria/materiales-de-clase-1/Enfermeria-Tema11(IV).pdf)
19. LÓPEZ-MAGAÑA M/, OROZCO-VALERIO M. DE J. / MÉNDEZ-MAGAÑA A.C./ CELIS-DE LA ROSA A. **El desempeño profesional del especialista en enfermería en salud pública: enfoques teóricos para su evaluación- México 2014** Revista Médico-Científica de la Secretaría de Salud Jalisco. Año 1 Número 3 serie Septiembre-diciembre de 2014. [Revista en Línea]. Fecha de acceso [23 de febrero del 2021] Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2014/sj143f.pdf>

20. RIAÑO CASALLAS Martha Isabel / García-Ubaque Juan Carlos. **Gestión Estratégica para Hospitales Universitarios**. Rev. Fac. Med. 2016 vol. 64 No. 4 [Revista en Línea]. Fecha de acceso [26 de febrero del 2021] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v64n4/0120-0011-rfmun-64-04-00615.pdf>
21. CONGRESO DE LA REPUBLICA. **Ley del trabajo de la enfermera (o). ley n° 27669. ESSALUD**. [Serie en internet]. Fecha de acceso [27 de febrero del 2021] Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/c_enfermeras/ley_de_trabajo_del_enfermero.pdf
22. VALLEJO CALDERÓN Maribel. **Relación de Calidad de Vida Laboral y Cuidado de Enfermería en Emergencia – Huaral 2017. 2013** [tesis para optar el título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres] [tesis en Línea] fecha de acceso [26 de febrero 2021] Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1035/Relacion_Vallejo_Calderon_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. ALBANESI DE NASETTA Susana / GARELLI Valentina. **Calidad de vida en Estudiantes de psicología 2010**. Rev. Alternativas en Psicología. vol.15 no.23 México 2010[Revista en Línea] Fecha de acceso [26 de febrero 2021] Disponible: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2010000100008
24. SANTANA, BORJA Nicolás / SANTANA PADILLA Yeray Gabriel. / MARTIN, SANTANA Josefa Delia/ SANTANA, CABREA Luciano / ESCOT RODRÍGUEZ Cristina. **Creencias y actitudes de trabajadores sanitarios y estudiantes de enfermería de una región de España ante una pandemia de gripe 2019**. Rev Perú Med Exp Salud Publica, 36(3), 481–482[Revista en Línea] Fecha de acceso [27 de febrero del 2021] Disponible en:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342019000300481&script=sci_arttext

25. GRIMALDO MUCHOTRIGO Miriam. **Calidad de vida Profesional en Estudiantes de Ciencias de la salud**. Rev. Psicol. N°12, 51-80, 2010 [Revista en Línea] Fecha de accseo [23 de febrero 2021] Disponible: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a03.pdf
26. ARANA ALFARO, Yenny Mercedes / VALENCIA YUCRA, Fanny Melady. **Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida Laboral en Enfermeras”**. Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. AREQUIPA-2015. [tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería] [tesis en Línea] Fecha de acceso [22 de febrero 2021] Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1818>
27. Ramírez Vielma, Raúl Gonzalo. **Diseño del trabajo y desempeño laboral individual. Madrid España 2013**. [tesis para optar el grado de Doctor en Comportamiento Social y Organizacional] [tesis en Línea] fecha de acceso [22 de febrero 2021] Disponible en: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/13039>
28. El Peruano - Decreto Supremo N° 013 - 2020. **Medidas para asegurar la continuidad de las acciones de prevención, control, diagnóstico y tratamiento del coronavirus – COVID-19**. [Serie en internet]. Fecha de acceso [24 de abril del 2021] Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-establece-medidas-para-asegurar-la-continuid-decreto-supremo-no-013-2020-sa-1865283-2/>
29. El Peruano - Decreto De Urgencia N° 020-2021. **Decreto de urgencia que dicta medidas extraordinarias en materia económica y financiera vinculadas a los recursos humanos en salud como respuesta ante la emergencia**

sanitaria por la COVID-19 y dicta otras disposiciones. [Serie en internet].

Fecha de acceso [24 de abril del 2021] Disponible en:

[HTTPS://BUSQUEDAS.ELPERUANO.PE/NORMASLEGALES/DECRETO-DE-URGENCIA-QUE-DICTA-MEDIDAS-EXTRAORDINARIAS-EN-MAT-DECRETO-DE-URGENCIA-N-020-2021-1928757-1/](https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-dicta-medidas-extraordinarias-en-mat-decreto-de-urgencia-n-020-2021-1928757-1/)

30. Ministerio de salud - Hospital Santa Rosa. Guía de Práctica clínica para la Atención de pacientes con sospecha o diagnóstico de infección COVID 19.

[Serie en internet]. Fecha de acceso [24 de abril del 2021] Disponible en: <http://190.102.131.45/transparencia/pdf/2020/resoluciones/RD-130-2020.pdf>

31. CAMACHO-AGUILERA, José Francisco / ARREDONDO PÉREZ, Margarita/ APARICIO MORAC Rubén Isidro. Protocolo de manejo de pacientes quirúrgicos y COVID-19. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, Vol. 58 (2020). [Serie en internet]. Fecha de acceso [24 de abril del 2021]

Disponible en: http://revistamedica.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_medica/rt/printerFriendly/3707/0

32. Organización Mundial de la Salud. Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). [Serie en internet]. Fecha de acceso

[27 de febrero del 2021] Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

33. Conexión ESAN. Los diferentes conceptos de calidad en salud Publicado el 11 de mayo 2016 a las 11:11 AM. [Serie en internet]. Fecha de acceso [27 de

febrero del 2021] Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/05/los-diferentes-conceptos-de-calidad-en-salud/#:~:text=Por%20su%20parte%20la%20Organizaci%C3%B3n,los%20conocimientos%20del%20paciente%20y>

34. SAENZ MINAYA, Sharon Aracely. Calidad de Vida en el Trabajo en las Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Daniel

Alcides Carrión, Huancayo – 2018. [trabajo Académico para optar título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico] [trabajo en Línea] Consulta [22 de febrero 2021] Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/6593>

35. Hernández Sampieri, Roberto / Fernández Collado, Carlos / Baptista Lucio María del Pilar. **Metodología de la Investigación- Sexta Edición 2014.** Editorial McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

36. MILLA FLORENTINO Evelin Orfelinda. **Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada 2017.** [tesis para optar el grado de Maestra en gestión de servicios de Salud] [tesis en Línea] Fecha de acceso [18 de Febrero del 2021] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17512/Milla_FEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

37. LÓPEZ MARTICORENA Ivette Mary Guisselly. **Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018.** [tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.] [tesis en Línea] fecha de acceso [25 de febrero del 2021] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27450?show=full>

ANEXOS

ANEXO N°01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>¿Cómo es la calidad de vida según datos sociodemográficos en el profesional de enfermería en centro quirúrgico hospital regional docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021?</p> <p>¿Cómo es el desempeño laboral según datos sociodemográficos en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Describir calidad de vida según datos sociodemográficos en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital regional docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021.</p> <p>Describir el desempeño laboral según datos sociodemográficos en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital Docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.</p> <p>Identificar la calidad de vida según apoyo directivo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación directa entre La calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>La calidad de vida según datos sociodemográficos en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital regional docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021 es regular.</p> <p>El desempeño laboral según datos sociodemográficos en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021 es regular.</p> <p>Existe relación directa entre La calidad de vida en su dimensión</p>	<p>VARIABLES</p> <p>Variables 1</p> <p>Calidad de vida laboral</p> <p>Apoyo directo: 13 ítems (2,3,4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30)</p> <p>Demandas de trabajo: 11 ítems (1, 6,7, 8,17, 18,19, 21, 24, 25, 33)</p> <p>Recursos psicológicos y organizaciones: 10 ítems (9,12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, 35).</p> <p>Variable 2</p>	<p>Tipo de estudio fue cuantitativo correlacional</p> <p>Prospectivo, transversal,</p> <p>Diseño: correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M -- r --> X1 M -- r --> X2 X1 <--> X2 </pre> </div> <p>M = Muestra X₁ = calidad de vida X₂ = desempeño laboral</p> <p>Población: 25 Profesionales d enfermería</p> <p>Muestra: no hubo muestra</p> <p>Técnicas: Entrevista</p> <p>Instrumento: (2) Calidad de Vida Profesional (CVP-35) de 35 ítems y para desempeño un cuestionario de 20 ítems</p>

<p>¿Cómo es la calidad de vida según apoyo directivo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería, centro quirúrgico Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión Huancayo – 2021?</p> <p>¿Cómo es la calidad de vida según demanda de trabajo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería, centro quirúrgico Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión Huancayo – 2021?</p> <p>¿Cómo es la calidad de vida según recursos psicológicos y organizaciones y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería, centro quirúrgico Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión Huancayo – 2021?</p>	<p>enfermería, centro quirúrgico Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión</p> <p>Identificar la calidad de vida según demanda de trabajo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería, centro quirúrgico Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión Huancayo – 2021.</p> <p>Identificar la calidad de vida según recursos psicológicos y organizaciones y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería, centro quirúrgico Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión Huancayo – 2021</p>	<p>apoyo directivo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.</p> <p>Existe relación directa entre la calidad de vida en su dimensión demanda de trabajo y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.</p> <p>Existe relación directa entre la calidad de vida en su dimensión recursos psicológicos y organizaciones y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2021.</p>	<p>Desempeño Laboral</p> <p>Desempeño de la tarea: 1 al 5</p> <p>Desempeño Contextual: 6 al 10</p> <p>Desempeño adaptativo: 11 al 15</p> <p>Desempeño proactivo :16 al 20</p>	<p>Valides: Alfa de Cronbach con un valor de 0.84y 0.88 respectivamente</p> <p><u>Procesamiento estadístico y análisis de datos:</u></p> <p>se realizó el análisis descriptivo, en el programa estadístico SPSS analizando las frecuencias simples acumuladas, las medidas de tendencia central y de dispersión finalmente el coeficiente de correlación de Sperman.</p>
--	--	---	---	---

ANEXO N.º 2

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)

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

“Deficiente” (valores 1,2 y3) “Regular (valores 4,5 y6) “Bueno (valores 7,8,9 y10)

I PARTE: Datos Sociodemográficos (características Sociodemográficas)

Edad:

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

Sexo:

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

Estado civil:

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

Tiempo de laborar en el hospital:

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

Turno o jornada en que usted labora:

- Fijos de mañana () Rotativo () Tarde () Mixta ()
- Horas de trabajo:

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

Fuente: autores García Sánchez (1993 por Cabezas 2008) y por Milla Florentino Evelin Orfelinda 2017.

ANEXO N.º 3

Cuestionario de Desempeño Laboral

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al desempeño laboral. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Contesta según la siguiente escala: Nunca [1] Pocas veces [2] A veces [3] Muchas veces [4] Siempre [5]

Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA					
Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan					
El trabajo asignado lo hago bien					
Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo					
Conozco lo necesario para hacer mi trabajo					
Puedo hacer varias cosas a la vez					
DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
Tiendo a cooperar con el trabajo de otros					
Soy responsable con mis funciones					
Facilito las buenas relaciones con mis compañeros					
Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo					
Estoy comprometido con el desarrollo de todos					
DIMENSION 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO					
Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo					
Doy soluciones creativas a los problemas					
Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible					
Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías					
Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes					
DIMENSION 4: DESEMPEÑO PROACTIVO					
Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo					
Formulo procedimientos innovadores en bien del paciente					
Resuelvo problemas con los recursos disponibles					
Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución					
Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales					

FUENTE: López Marticorena el 2018 teniendo como base el estudio de Ramírez el 2013.

ANEXO N°04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:

BREVE DESCRIPCIÓN: Calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021.

El trabajo de investigación está siendo desarrollado con el objetivo de determinar Determinar la calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2021. **Cabe mencionar que su participación** es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos proporcione será manejada confidencialmente solo por las investigadoras, por tanto, será protegida su identidad y respuestas, la aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 30 minutos y consiste en responder una serie de preguntas sobre lo antes mencionado, cuya información será analizada y los resultados ayudarán a conocer la realidad y poder tomar medidas de acción que beneficien y salvaguarden su salud e integridad.

DECLARACIONES: Declaro mediante este documento que he sido informada plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, describiéndome el procedimiento y se me aclararon todas mis dudas, proporcionándome el tiempo suficiente para ello. Por tanto, doy mi consentimiento para participar en el estudio descrito.

NOMBRES Y APELLIDOS PARTICIPANTE

NOMBRES Y APELLIDOS ENCUESTADOR

Firma:

Firma:.....

ANEXO N.º 5
BASE DE DATOS
CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

CUESTIONARIO	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	TIEMPO QUE LABORA EN EL HOSPITAL	TURNO O JORNADA EN QUE USTED LABORA	Horas de trabajo
1	2	2	1	2	1	150
2	2	2	2	2	1	150
3	3	2	1	3	1	150
4	2	2	1	1	1	150
5	3	2	3	3	1	150
6	3	2	1	3	1	150
7	2	2	1	2	1	150
8	3	2	2	3	1	150
9	3	2	2	3	1	150
10	2	2	2	2	1	150
11	2	2	2	2	1	150
12	4	2	2	4	1	150
13	4	2	2	4	1	150
14	4	2	2	4	1	150
15	4	2	2	4	1	150
16	4	2	2	4	1	150
17	2	2	2	2	1	150
18	4	2	2	4	1	150
19	4	2	2	4	1	150
20	3	1	2	2	1	150
21	3	2	2	4	1	150
22	3	2	3	3	1	150
23	2	2	1	2	1	150
24	2	2	2	2	1	150
25	2	2	3	4	1	150

CUESTIONARIO	APOYO DIRECTIVO													P34 Calidad de vida de mi trabajo
	P2	P3	P4	P5	P10	P11	P14	P16	P20	P22	P23	P28	P30	
1	8	7	6	7	8	6	8	9	7	8	8	9	9	8
2	10	9	8	9	7	9	7	6	6	7	6	6	8	8
3	7	9	4	7	9	8	8	6	7	8	6	8	9	7
4	9	8	8	8	8	8	6	8	8	7	8	8	9	9
5	9	6	6	6	6	8	8	8	7	9	7	6	9	9
6	8	9	9	9	8	8	9	8	8	8	8	9	9	7
7	7	6	5	7	9	7	9	7	9	8	9	6	6	9
8	8	8	6	8	7	8	9	9	8	8	8	9	8	9
9	9	6	9	7	8	6	8	7	7	5	9	6	9	8
10	5	8	5	8	8	8	8	9	9	9	6	6	7	7
11	5	3	5	2	5	5	7	5	5	5	5	5	10	9
12	7	6	7	6	4	4	8	5	7	8	6	7	6	7
13	6	5	7	5	5	4	6	6	5	7	6	5	7	7
14	6	4	6	5	5	4	7	7	6	7	6	6	6	6
15	5	6	5	7	5	4	7	5	5	7	5	5	6	8
16	9	7	7	6	4	6	7	5	6	7	6	5	7	7
17	8	5	7	4	5	6	7	7	6	7	3	10	8	7
18	6	5	6	5	6	4	7	6	4	7	8	6	6	8
19	8	8	7	8	7	6	9	7	7	8	9	5	7	7
20	8	7	6	4	8	7	9	7	6	8	6	10	10	10
21	6	6	6	7	7	8	7	5	5	6	5	5	6	9
22	8	8	9	4	7	6	8	6	9	7	8	8	8	10
23	7	9	8	5	9	8	7	9	7	8	9	7	10	8
24	5	8	8	9	7	9	8	9	9	9	7	9	8	10
25	7	7	6	7	6	7	7	6	7	6	6	6	6	8

	CARGAS DE TRABAJO										
CUESTIONARIO	P1	P6	P7	P8	P17	P18	P19	P21	P24	P25	P33
1	7	9	7	9	2	7	8	9	8	8	1
2	8	6	8	8	2	9	6	9	7	8	1
3	6	7	7	9	2	10	9	6	9	7	1
4	9	6	6	6	2	7	6	8	7	9	1
5	6	6	6	8	2	8	7	8	8	9	1
6	8	8	9	6	2	8	8	7	8	6	1
7	6	7	6	6	2	9	5	8	7	9	2
8	8	5	5	7	2	7	8	7	8	9	1
9	6	6	6	6	2	8	6	8	9	8	1
10	10	8	8	8	2	9	5	6	6	6	1
11	10	9	9	10	2	9	9	7	6	6	1
12	6	7	5	6	1	5	6	6	7	7	1
13	6	5	5	6	1	4	4	8	4	6	1
14	6	5	5	7	2	6	7	7	5	5	1
15	7	5	5	7	1	7	8	6	6	6	2
16	8	6	7	6	2	7	6	7	6	7	2
17	6	7	6	5	2	6	7	6	8	7	2
18	7	6	7	7	2	8	5	8	6	8	1
19	7	6	7	8	2	5	6	9	7	8	2
20	8	8	6	7	8	2	5	8	7	5	2
21	6	6	5	6	2	7	7	6	3	5	1
22	7	8	4	8	9	5	10	6	9	9	2
23	6	8	7	6	6	9	8	8	7	8	2
24	9	5	2	9	8	8	2	9	6	10	2
25	6	6	8	7	3	7	7	8	6	6	1

CUESTIONARIO	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA									
	P9	P12	P13	P15	P26	P27	P29	P31	P32	P35
1	10	9	10	10	8	10	8	9	9	9
2	6	9	8	7	8	7	7	8	9	8
3	7	9	7	5	7	8	9	5	7	9
4	6	8	7	7	9	7	7	8	9	9
5	8	8	7	8	7	8	9	9	8	9
6	6	8	8	9	8	7	7	6	7	8
7	6	8	9	7	6	8	8	6	7	9
8	7	6	6	9	8	8	7	9	8	9
9	7	7	6	8	10	6	9	7	7	10
10	5	8	8	8	6	8	8	7	7	7
11	5	7	5	7	7	7	10	10	5	10
12	7	7	7	8	7	10	8	9	8	8
13	7	6	5	5	5	5	8	6	5	4
14	6	8	7	6	6	5	7	6	10	4
15	9	8	7	9	8	8	10	7	10	7
16	7	8	9	6	7	6	6	9	6	8
17	8	6	7	6	7	8	8	8	7	8
18	8	9	6	5	6	9	10	6	10	6
19	9	8	9	7	6	8	10	8	9	7
20	6	7	8	10	7	8	8	6	8	10
21	5	6	5	6	6	8	9	6	7	10
22	6	8	7	9	8	9	7	8	10	9
23	8	8	8	7	8	6	9	7	10	8
24	10	9	10	9	9	10	9	8	10	10
25	8	6	8	5	6	7	6	7	6	8

BASE DE DATOS
DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO	DESEMPEÑO DE LA TAREA					DESEMPEÑO CONTEXTUAL					DESEMPEÑO ADAPTATIVO					DESEMPEÑO PROACTIVO				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
6	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
7	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
8	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
9	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4
11	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	5	4	3	3	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
13	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
14	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
15	5	4	5	4	4	3	5	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
16	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
17	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
18	5	4	3	4	3	3	5	4	5	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4
19	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3
20	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5
21	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	2	4
22	5	5	4	5	3	4	5	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5
23	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
24	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
25	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4

