

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**CALIDAD DE VIDA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA,**

2023

PRESENTADA POR:

EDITH QUISPE MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PUNO – PERÚ

2023



Repositorio Institucional ALCIRA by Universidad Privada San Carlos is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



10.92%

SIMILARITY OVERALL

0%

POTENTIALLY AI

SCANNED ON: 6 SEP 2023, 7:20 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
2.96%

● CHANGED TEXT
7.96%

Most likely AI

Highlighted sentences with the lowest perplexity, most likely generated by AI.

● LIKELY AI
0%

● HIGHLY LIKELY AI
0%

Report #18108631

EDITHQUISPE MAMANI CALIDAD DE VIDA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA, 2023

RESUMEN El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023. La investigación es de tipo correlacional, la población estuvo conformada por 36 profesionales de enfermería del Hospital Antonio Barrionuevo Lampa, como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario y como técnica la encuesta. Los resultados de acuerdo al objetivo general indican que existe relación directa y significativa entre la calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo Lampa, $p=0.000 < 0.05$, en cuanto a los objetivos específicos se encontró que existe relación directa y significativa entre el apoyo directivo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo Lampa, en relación a la carga de trabajo y desempeño laboral, se encontró que existe relación entre la carga de trabajo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo Lampa 2023, en relación a la motivación intrínseca y el desempeño laboral, se halló que existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo Lampa 2023 con un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$.

6 Por lo tanto se concluye que


Yudy Roxana ALANIA LAQUI

Oficina de Repositorio Institucional

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

CALIDAD DE VIDA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA,

2023

PRESENTADA POR:

EDITH QUISPE MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:



Mtra. MARITZA KARINA HERRERA PEREIRA

PRIMER MIEMBRO

:



Mg. KATIA ELIZABETH ANDRADE LINAREZ

SEGUNDO MIEMBRO

:



Dr. HEBER NEHEMIÁS CHUI BETANCUR

ASESOR DE TESIS

:



Mg. IBETH MAGALI CHURATÁ QUISPE

Área: Ciencias médicas y ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Línea de investigación: Salud Pública

Puno, 13 de setiembre del 2023

DEDICATORIA

A mis padres cirilo y martina por que a pesar de las dificultades que presenta la vida han sabido enseñarme a salir adelante a no rendirme.

A mis hermanos por el apoyo incondicional que siempre me brindaron día a día en la vida universitaria.

A mi pareja Joel U. A. quien me ha apoyado incondicionalmente en todos los aspectos de mi vida para lograrlo.

A mi amigo Cristhian por brindarme su apoyo durante el desarrollo de este trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Privada San Carlos, por darme una formación profesional y poder desarrollar actividades en beneficio de la población.
- A la facultad de ciencias y a la escuela profesional de enfermería.
- A los miembros del jurado, presidente Mtra. MARITZA KARINA HERRERA PEREIRA, miembros del jurado, Mg. KATIA ELIZABETH ANDRADE LINAREZ, Dr. HEBER NEHEMÍAS CHUI BETANCUR.
- A mi asesora de tesis, Mg. IBETH MAGALI CHURATA QUISPE por la orientación, por estar siempre dispuesto a brindarme su ayuda, lo cual hizo posible el desarrollo y la culminación de la investigación.
- Al director del hospital Antonio Barrionuevo Lampa por permitirme el acceso a las instalaciones y poder desarrollar el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1.1 PROBLEMA GENERAL	12
1.1.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	12
1.1.3 JUSTIFICACIÓN	12
1.2. ANTECEDENTES	13
1.2.1 NIVEL INTERNACIONAL	13
1.2.2 NIVEL NACIONAL	14
1.2.3 NIVEL LOCAL	16
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	18
---------------------------	-----------

2.1.1. CALIDAD DE VIDA	18
2.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	19
2.2. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	24
2.2.1. HIPÓTESIS GENERAL	24
2.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA	24
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO	25
3.2. TAMAÑO DE MUESTRA	25
3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	26
3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	27
3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO	27
CAPÍTULO IV	
EXPOSICION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. PROCESO DE VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS	29
4.2 EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	35
CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES	42
BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Correlación entre la calidad de vida y el desempeño laboral de las enfermeras del hospital antonio barrionuevo de Lampa, 2023	29
Tabla 02: Validación de hipótesis específica 1 relación entre el apoyo directivo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.	31
Tabla 03: Validación de hipótesis específica 2	33
Tabla 04: Validación de hipótesis específica 3	34
Tabla 05: Desempeño de la tarea de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023	35
Tabla 06: Desempeño Contextual de las enfermeras del hospital antonio barrionuevo de Lampa, 2023	36
Tabla 07: Desempeño Adaptativo de las enfermeras del hospital antonio barrionuevo de Lampa, 2023	37
Tabla 08: Desempeño Proactivo de las enfermeras del hospital antonio barrionuevo de Lampa, 2023	37
Tabla 09: Apoyo Directivo de las enfermeras del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.	38
Tabla 10: Carga de Trabajo de las enfermeras del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.	39
Tabla 11: Motivación Intrínseca de las enfermeras del hospital antonio barrionuevo de Lampa, 2023	40

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Consentimiento Informado	48
Anexo 02: Instrumento Para La Recolección De Datos	49
Anexo 03: Solicitud Presentada Al Hospital	53
Anexo 04: Evidencias Fotográficas Del Recojo De Información	54
Anexo 05: Matriz De Consistencia	56

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023. La investigación es de tipo correlacional, la población estuvo conformada por 36 profesionales de enfermería del Hospital Antonio Barrionuevo Lampa, como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario y como técnica la encuesta. Los resultados de acuerdo al objetivo general indican que existe relación directa y significativa entre la calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo Lampa, $p=0.000 < 0.05$, en cuanto a los objetivos específicos se encontró que existe relación directa y significativa entre el apoyo directivo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo Lampa, en relación a la carga de trabajo y desempeño laboral, se encontró que existe relación entre la carga de trabajo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo Lampa 2023, en relación a la motivación intrínseca y el desempeño laboral, se halló que existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo Lampa 2023 con un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$. Por lo tanto se concluye que existe relación entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, enfermera, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the relationship between the quality of life and work performance of nurses at the Antonio Barrionuevo de Lampa Hospital, 2023. The investigation is of a correlational type, the population consisted of 36 nursing professionals of the Antonio Barrionuevo Lampa hospital, the questionnaire was used as a research instrument and the survey as a technique. The results according to the general objective indicate that there is direct and significant relationship between the quality of life and work performance of the nurses of the Antonio Barrionuevo Lampa hospital, $p = 0.182 > 0.05$, regarding the specific objectives it was found that there is no relationship direct and significant relationship between managerial support and work performance of the nurses at the Antonio Barrionuevo Lampa hospital, in relation to the workload and work performance, it was found that there is no relationship between the workload and work performance of the nurses at the Antonio Hospital Barrionuevo Lampa 2023, in relation to intrinsic motivation and work performance, it was found that there is a direct and significant relationship between intrinsic motivation and work performance of the nurses of the Antonio Barrionuevo Lampa 2023 hospital with a significance level of $p=0.006 > 0.05$. Therefore, it is concluded that there is only a relationship between intrinsic motivation and job performance.

Keywords: Quality of working life, nurse, job performance.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio fue realizado debido a que actualmente solamente se registra un aproximado de 28 millones de profesionales en enfermería, cantidad no suficiente debido a la alta demanda de pacientes que requieren un adecuado cuidado (1). Durante el año 2019 se estimaba una ausencia estimada de 5,9 millones de enfermeros y enfermeras, aunado a ello durante el año 2022 se han hecho estimaciones de un aproximado déficit de 13 millones de profesionales en enfermería para la siguiente década(2). Toda esta situación, ha ocasionado la presencia de una enorme sobrecarga en el trabajo que, sumada a otros causales, afectan de manera negativa el estilo de vida de los enfermeros y enfermeras todo esto influye en una adecuada o inadecuada desempeño en las actividades en el trabajo todo esto influye en una mayor probabilidad de ocasionar algún daño al paciente.

En el caso de latinoamérica, se contabilizaban un aproximado de 9 millones de profesionales en enfermería lo cual representa un cincuenta y seis por ciento del personal sanitario(5). No obstante es agobiante las condiciones en las que laboran, las instalaciones sanitarias poco adecuadas para un adecuado desempeño laboral, aunado a ello la falta de material sanitario para atender a los pacientes, toda esta situación genera un impacto en la calidad de vida y en su posterior desempeño laboral ocasionando la molestia de pacientes y personas allegadas al personal (6).

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel global transcurrido, hasta el año dos mil veinte, se registra un aproximado de 28 millones de profesionales en enfermería, cantidad no suficiente debido a la alta demanda de pacientes que requieren un adecuado cuidado (1). Durante el año 2019 se estimaba una ausencia estimada de 5,9 millones de enfermeros y enfermeras, aunado a ello durante el año 2022 se han hecho estimaciones de un aproximado déficit de 13 millones de profesionales en enfermería para la siguiente década(2). Todo esta situación, ha ocasionado la presencia de una enorme sobrecarga en el trabajo que, sumada a otros causales, afectan de manera negativa el estilo de vida de los enfermeros y enfermeras todo esto influye en una adecuada o inadecuada desempeño en las actividades en el trabajo todo esto influye en una mayor probabilidad de ocasionar algún daño al paciente. (3).

La sobrecarga laboral se incrementó durante la época de pandemia, lo cual evidenció las deficiencias en la estructura del sistema de salud a nivel global, debido a la alta demanda de pacientes que requieren unidades médicas, especialmente en áreas donde laboraban personal de enfermería, lo que ocasionó un desgaste en diversos aspectos del profesional de enfermería lo cual ocasionó un deterioro de su desempeño laboral(4).

En el caso de latinoamérica, se contabilizaban un aproximado de 9 millones de

profesionales en enfermería lo cual representa un cincuenta y seis por ciento del personal sanitario(5). No obstante es agobiante las condiciones en las que laboran, las instalaciones sanitarias poco adecuadas para un adecuado desempeño laboral, aunado a ello la falta de material sanitario para atender a los pacientes, toda esta situación genera un impacto en la calidad de vida y en su posterior desempeño laboral ocasionando la molestia de pacientes y personas allegadas al personal (6).

Es necesario recalcar que la ardua labor del profesional de enfermería impacta en su calidad de vida ocasionando diversas afecciones tanto en su salud física como emocional, es por ello que se requiere una mayor atención en el aspecto de la calidad de vida en este grupo de profesionales de la salud (7).

Diversos investigaciones realizadas se puede evidenciar que el personal de enfermería no cuenta con un adecuado entorno laboral, aspecto que impacta negativamente en su desempeño como profesional de la salud(8).

En nuestro país la situación es aún más preocupante debido a las enormes brechas de salud que existen tanto en la infraestructura sanitaria como en la escasez de personal para lograr una adecuada atención al paciente, esta demanda excesiva ocasiona un desgaste en los enfermeros lo cual se ve reflejado en una atención que no cumple estándares de calidad (9), Asimismo también los profesionales de enfermería no están distribuidos de manera homogénea en el territorio nacional, generando un déficit de profesionales en cierta regiones que requieren con urgencia a este grupo de profesionales de la salud para atender la alta demanda de personas que requieren atención. (10).

El problema se amplía en la profesión de enfermería. A lo largo del trabajo la enfermera se encontrará con acontecimientos que le causarán un regular desempeño laboral. Si estos factores como una mala calidad de vida laboral no se gestionan, el desempeño puede manifestarse de diversas formas. El desempeño laboral se produce como consecuencia de un desequilibrio en las expectativas y presiones que se ejercen sobre la

enfermera a lo largo de sus labores, tanto por parte del paciente como de la familia del personal sanitario. El desempeño laboral evalúa la capacidad de un individuo para hacer frente a la situación y no se refiere necesariamente a los casos en los que la presión laboral supera las capacidades de la enfermera. La calidad de vida laboral en el hospital surge una regular calidad de vida laboral que da lugar a acciones disfuncionales y aberrantes en el trabajo, así como a una mala salud física y mental de la persona. Cuando una persona está bajo presión, puede ser difícil mantener un buen equilibrio entre la vida laboral y la no laboral; también puede tener un efecto adverso en el sistema inmunológico, perjudicando la capacidad del individuo para luchar contra las enfermedades.

1.1.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023?

1.1.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación entre el apoyo directivo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023?

¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023?

¿Qué relación hay entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023?

1.1.3 JUSTIFICACIÓN

Este tipo de investigaciones aún no se ha desarrollado de manera amplia para generar un adecuado perfil que sirva para evidenciar la problemática que se tiene en relación a la calidad de vida y desempeño laboral por parte de los enfermeros y enfermeras, especialmente en servicios que requieren una adecuada atención de calidad, es por ello

que se busca ampliar los estudios realizados hasta el momento y de esta manera obtener datos que evidencien la realidad de nuestro personal que atiende a los pacientes en este establecimiento de referencia en la provincia de Lampa. Asimismo es necesario recalcar que los resultados obtenidos permitirán abordar desde otros enfoques la problemática presentada.

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1 NIVEL INTERNACIONAL

En el estudio realizado por Escobar que tuvo como objetivo determinar “la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral en el personal de Enfermería del Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021”. Aplicó un cuestionario de woqol braif en el cual evidenció que el noventa y tres por ciento siente que tiene una buena calidad de vida, no obstante cuando se consultó acerca del desempeño se encontró que el setenta y nueve por ciento presentó un inadecuado desempeño laboral por lo que concluyó que existe relación entre las variables mencionadas en dicho estudio(12).

En la investigación realizada por Khajehnasiri et al. en cuyo estudio se buscó determinar la calidad de vida en relación a los factores y el desempeño en las actividades laborales en el personal de enfermería del hospital de la universidad de ciencias en Teherán, para ello realizó un estudio analítico de corte descriptivo, para ello participaron 445 profesionales de enfermería por lo que se aplicó un cuestionario de calidad laboral, en sus resultados encontró que un 50,6 por ciento tenía un nivel de calidad de vida medio en relación al desempeño laboral, por lo que se pudo concluir que existen asociación de las variables que se buscó evaluar.(13).

Nursalam en la investigación que realizó en el año 2018 tuvo como objetivo ver la relación entre el desempeño con la calidad de trabajo y atención al paciente, para ello realizó un estudio de enfoque transversal, tuvo como participantes a 107 enfermeras que fueron sometidos a una prueba para evaluar la relación entre la calidad de vida con el desempeño laboral, luego de las pruebas se concluye que la calidad de vida

influye en el desempeño laboral (14).

Para Lopez en su investigación realizada en el año dos mil veintiuno que tuvo como objetivo indagar cómo influye la calidad de vida al desempeño laboral en personal sanitario del hospital de México, en sus resultados encontró que el sesenta y cuatro por ciento tenía relación entre el nivel de calidad de vida con el desempeño en las funciones realizadas(41).

Según Takur y Sharma en su estudio realizado en el año dos mil dieciocho tuvo como objetivo estudiar la relación entre el desempeño que tenían los profesionales de enfermería con la calidad de vida de estos profesionales, en este estudio participaron 230 enfermeras, en sus conclusiones afirma que existe cierto grado de relación entre estas variables por lo que se pudo afirmar que la calidad de vida si influye en el desempeño laboral.(44).

1.2.2 NIVEL NACIONAL

Hurtado en el año 2017 desarrolló su estudio con el objeto de determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017. Fue el tipo de investigación básica, descriptiva, diseño no experimental transeccional y correlacional. La muestra fue de 90 enfermeros y enfermeras licenciados que laboran en los servicios de áreas críticas del Hospital nacional Sergio Bernales para el estudio se aplicó 2 instrumentos CVL-HP. Los resultados encontrados fueron que el 83.3 % de los encuestados refirieron un nivel de calidad de vida “Malo”, mientras que el 16.7% refirió un nivel de vida “Regular” donde existió una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional. concluye que existió una relación fuertemente significativa en cuanto a la dimensión individual , condiciones y medio ambiente, organización y bienestar logrado a través del trabajo y la variable de desempeño profesional (42).

Horna en el año 2021 desarrolló su investigación donde propuso el objetivo de determinar la relación entre la Calidad de vida laboral y el desempeño de los

trabajadores del hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19. El tipo de investigación fue no experimental, descriptivo correlacional con diseño de corte transversal, para ello se aplicaron 2 cuestionarios estructurados con escala tipo Likert, y participaron el 100% del personal de salud (104 trabajadores) del hospital. Los resultados obtenidos mostraron que el personal de salud percibe una calidad de vida laboral de nivel medio (80,8%), así como también sus dimensiones apoyo directivo y carga de trabajo (63,5% y 62,5% respectivamente) y una alta motivación intrínseca (63,5%), y un desempeño laboral alto (77,9%). Concluye, que existe una relación significativa ($p < 0,05$) entre las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral; y entre las dimensiones apoyo directivo y motivación intrínseca de la variable calidad de vida y el desempeño laboral (43).

Para Aguilar y alpaca en su investigación realizada en el año 2021 en la ciudad de Lima, realizaron este estudio con el objetivo de determinar la relación existente entre ambas variables de estudio, en este estudio participaron 93 profesionales en enfermería. Por lo que se aplicó varios cuestionarios para evaluar la relación entre las variables, en sus resultados encontró que el sesenta y ocho por ciento presenta un nivel de calidad de vida medio y un cuarenta y dos por ciento un nivel de calidad de vida bajo, por lo que concluye que si existe relación entre las variables estudiadas(15).

En el estudio realizado por Travezaño durante el año 2020 en la ciudad de Ica en cuyo estudio tuvo como objetivo determinar el tipo de relación que existe el desempeño y la calidad de vida del personal médico, se usó el cuestionario para recolectar la información y se encontró una relación significativa entre el desempeño laboral y la calidad de vida.(16).

Para la investigación realizada por Alarcon y Astuague en el año 2018 en la ciudad de Arequipa el cual tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre el desempeño y la calidad de vida en profesionales enfermeros, en un estudio transversal, se contó

con la participación de 81 personas, se aplicó un cuestionario para evaluar las características(17)

1.2.3 NIVEL LOCAL

Para Inquilla en su estudio en el año 2022 realizó un estudio que tuvo como objetivo identificar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral, en sus resultados encontró que de las 75 personas partícipes del estudio 55 personas presentan desempeño regular, un veintinueve por ciento un estrés moderado, concluye además que existe relación moderada entre el desempeño laboral y el estrés (45).

Choqueña en el año 2021, realizó una investigación con el objetivo de identificar la relación entre la bioseguridad en la administración de medicamentos y el desempeño laboral de las internas de enfermería en el Hospital Manuel Núñez Butrón, Puno – 2022. Fue de enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo, diseño de investigación no experimental, la muestra estuvo representada por 30 internas de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Donde halló que la bioseguridad en la administración de medicamentos y el desempeño laboral se relaciona de manera directa. Concluye, mientras mejor sea el nivel de conocimiento sobre el nivel de conocimiento sobre bioseguridad en la administración de medicamentos, el desempeño laboral mejorará significativamente en las internas de enfermería en el Hospital Manuel Núñez Butrón (47).

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación entre el apoyo directivo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

- Determinar la relación entre la carga de trabajo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.
- Determinar la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. CALIDAD DE VIDA

Para la OMS es una noción muy amplia en la que influyen la salud física del sujeto, su estado psicológico, su grado de independencia, sus relaciones sociales y su interacción con las partes importantes de su entorno de forma complicada. (1)

La noción de calidad de vida se refiere a las circunstancias de vida que busca un individuo en relación con ocho necesidades básicas: bienestar emocional, conexiones interpersonales, bienestar material, crecimiento personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos. (2)

Una variedad de elementos físicos, culturales, sociales y políticos influyen en la calidad de vida de un individuo. Debido a su complejidad y a su carácter diverso, es difícil elaborar una definición operativa de la calidad de vida. La comunidad científica se esfuerza por dilucidar los numerosos elementos individuales y ambientales que influyen en la calidad de vida. (3)

Existen dos grandes grupos de debate sobre la definición de calidad de vida:

Por un lado, algunos sostienen que la calidad de vida está relacionada con las percepciones subjetivas, mientras que otros sostienen que debe incluir tanto factores subjetivos como objetivos.

Por otro lado, existe una controversia entre quienes buscan una idea ideográfica y otros que quieren un concepto nomotético. (3)

Las definiciones globales de calidad de vida se han centrado en:

(a) El ajuste de las esperanzas y ambiciones de uno con sus experiencias (4)

(b) el bienestar como producto de la satisfacción o insatisfacción con importantes aspectos de la vida (5)

(c) evaluaciones personales basadas en juicios que sopesan los atributos positivos y negativos de la vida (6)

(d) aspectos multidimensionales de la vida en el contexto del sistema de valores y la cultura del individuo, y abarcando las metas personales, expectativas, niveles de vida y preocupaciones de una persona. (7)

2.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

a) Tiempo de servicio

Cuando las enfermeras trabajan más tiempo en un servicio o en una organización adquiere mayor experiencia, ya que es un agente más fuerte en la creación de conocimiento. Sin embargo los que tienen mayor tiempo de servicio tienen también mayor desgaste profesional, pero eso no les desanima ya que tienen vocación en su profesión y por esta razón siguen presentes (8).

La jornada laboral normal está fijada en ocho horas, sin embargo, existen diversas circunstancias que pueden alterar esta situación. Algunas de ellas son conseguir un mayor aprovechamiento de las instalaciones y la maquinaria, o la necesidad de atender la demanda de los clientes o usuarios de determinados servicios que funcionan todo el día completo y todos los días del año. En estos casos, será necesario realizar horas extraordinarias, guardias o trabajos con distinta periodicidad, que pueden hacer que el

número de horas trabajadas de forma continua se incrementa considerablemente (9).

b) Turnos laborales

Los turnos y el horario laboral de las enfermeras pueden conllevar a factores psicosociales aunque tampoco existe unanimidad en este criterio; siendo en el personal de salud donde esta influencia es mayor, donde igual se trabaja de mañana, de tarde o bien por la noche padeciendo las consecuencias que trabajar a turnos implica, o bien por poner un ejemplo trabajar por la mañana, proseguir con la guardia pertinente y proseguir con el trabajo normal por la mañana siguiente (10)

Los turnos permanentes alivia al personal de salud de la presión y los problemas relacionados con la salud que consecuencia de los turnos aleatorios y rotativos. También proporcionan ventajas sociales, educativas y psicológicas. Cuando el personal de salud puede elegir el turno que mejor le conviene, es capaz de tomar parte en actividades sociales, religiosas y comunitarias, aun cuando éstas exijan regularidad en la asistencia y les ayudaría a aliviar sus tensiones laborales (10)

c) Servicios de hospitalización

El trabajo hospitalario es intenso en carga física y mental, asimismo lo es en laboratorios, particularmente en servicios como urgencias, UCI, servicios de restauración quirúrgica, salas de trabajo de parto. En todos los servicios se combina una gran responsabilidad y una continua disponibilidad a las necesidades de los enfermos, de sus familias y del personal de salud que en conjunto son generadores de agobio sensible y fatiga (10).

El personal expuesto a proseguir riesgos biológicos, químicos y físicos que se forman en amenaza para la salud (11)

Las múltiples causas que determinan que quienes trabajan en un servicio especializado padezcan desgaste, y cambian de un servicio a otro, más las que se reconocen con más frecuencia son las siguientes: las largas horas de intensos sacrificios en un entorno

limitado, necesidad de adquirir y sostener habilidades técnicas complejas, usual existencia de situaciones morales de bastante difícil solución en cuidados intensivos; el inconveniente en muchas ocasiones no es tanto que podría, sino debería hacer y la usual complejidad para lograr personal y equipos en calidad y cantidad convenientes. Características del centro laboral y aspectos patológicos del paciente y otras situaciones aunque se relacionan con la aparición del síndrome en el personal de salud:

Cuanto más grande es la situación mayor es el número de pacientes por personal, se genera más cansancio. Con lo que se debe estimar un límite de paciente por personal y días de trabajo.

Cuanto más grave es la enfermedad, más baja es la satisfacción del personal de salud, especialmente si se intuye que no hay o bien son escasas las posibilidades terapéuticas.

El personal de salud menos calificado pasan más tiempo con los pacientes, por ser menos resolutivos, con lo que son mayores aspirantes al desgaste. En consecuencia, es esencial una formación continuada de conocimiento.

Si las condiciones laborales están lejos de las esperanzas y deseos del personal de salud (sueldo, estabilidad de empleo, ocasiones de mejora en lo que se refiere a estatus, progreso, autonomía, apoyo laboral y del equipo de trabajo) es considerablemente más simple “quemarse”.

Cuestiones personales, sentimientos y falta de hacer algo en el trabajo relacionadas con la vida exterior personal, pueden contribuir al Síndrome de Burnout.

Además de esto asimismo debe prestar atención a una serie de factores y situaciones de clase personal a las que todos podemos vernos sometidos (11).

d) Salario

El salario es la remuneración de un trabajo o bien su equivalente pagado por el

empleador al empleo dependiendo del cargo que éste ejercita y de todos y cada uno de los servicios que presta. El usuario es tipificado como la retribución que forma todo cuando el empleado recibe, directa o bien de forma indirecta, a consecuencia del trabajo que desarrolla en UCI. Todo trabajo causa desgaste de energías, de esmero o bien de aplicación de esmero de cara al desarrollo de actividades (12).

El pago que se obtiene por actividades laborales realizadas es considerado como un factor que favorece al estrés. Las remuneraciones que no responde a las necesidades básicas tanto presentes como futuras, crea respuestas no específicas en el organismo, cuando son expectativas se convierte en situaciones amenazantes para el bienestar e integridad del trabajador (13)

Las necesidades de autorrealización son únicas y variables, dependientes del individuo en tanto que están ligadas con necesidad de satisfacer la naturaleza individual con el cumplimiento del potencial de desarrollo siendo uno de los medios para satisfacer la necesidad de autorrealización efectuar la actividad laboral o bien vocacional que uno quiere, aparte de efectuarse del modo deseado (14).

e) Desempeño laboral

El profesionalismo de enfermería debe demostrarse a través de los resultados tangibles de su trabajo en el contexto interactivo de la institución de salud, el individuo, la familia y la comunidad; a través de las visitas de campo, las consultas planificadas y otras tareas derivadas de sus funciones que contribuyen a la transformación de la realidad del proceso de atención. Cabe destacar que el concepto de desempeño laboral del profesional de enfermería es el ejercicio de cada cargo y de las responsabilidades individuales, la ampliación de las prácticas cotidianas en cada servicio en el que se desempeña el profesional y que contribuye a la mejora de la persona, la familia y la comunidad mediante la satisfacción de las necesidades durante el ejercicio de su profesión, y que contribuye a la satisfacción de las necesidades de la persona, la familia y

la comunidad, en coordinación con estos cargos y obligaciones no remuneradas. (15)

El desempeño a nivel individual incluye la medida en que los empleados aportan valor a la organización a través de sus funciones y responsabilidades, su iniciativa y capacidad de innovación, su colaboración con los compañeros de trabajo para lograr un beneficio mutuo, su capacidad de adaptación a nuevos contextos, trabajando de forma virtual y entre departamentos, funciones y niveles. A nivel de grupo, el rendimiento implica el establecimiento de objetivos compartidos, la comprensión de cómo los diversos miembros del grupo pueden contribuir al equipo y la construcción de operaciones que sean eficaces en circunstancias imprevistas y adaptables a escenarios nuevos y poco claros. (15)

Las evaluaciones de desempeño son enfoques de gestión críticos en la actividad administrativa de una organización. Es fundamental analizar el desempeño profesional al momento de identificar los desafíos; esto ayuda a la determinación efectiva y a la formulación de una política ajustada a las necesidades de la organización. El análisis integral implica la evaluación de la calidad del desempeño del profesional de enfermería y la determinación de los resultados de los que es responsable. Es fundamental subrayar que los gerentes, directores, coordinadores y supervisores se dan cuenta de la naturaleza crítica y útil de la evaluación del desempeño de los profesionales de la salud; los empleados requieren retroalimentación sobre sus esfuerzos diarios. (15)

Como resultado, se obtienen los siguientes beneficios:

Garantizar que la organización cumpla sus objetivos en el plazo previsto y de la manera más eficaz posible.

Organizar mejoras con el objetivo de mantener o elevar los índices de calidad y productividad de la institución, mejorando así la productividad personal o grupal de los colaboradores.

Organizar prácticas correctivas que se interpretan en la ejecución de programas de

capacitación o en la provisión de entrenamiento al personal que lo necesita, en la determinación de cambios de puesto, en la adjudicación de promociones o en la promoción de puestos de trabajo, cuando los resultados son buenos. Igualmente, ayuda en la preparación y formación de los directivos, asegurando que la supervisión, la motivación, la comunicación y el trabajo en equipo sigan mejorando.

Asegúrate de que los trabajadores entienden sus funciones y están calificados para realizarlas correctamente; además, asegúrate de que el trabajador es consciente de sus insuficiencias y limitaciones para superar los obstáculos.

Reponer los sistemas de recompensa y los incentivos laborales.

Desarrollar las políticas de gestión de personal que se consideren insuficientes.

Realizar una evaluación del proceso de selección. (15)

2.2. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación entre la calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

2.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe relación entre el apoyo directivo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

Existe relación entre la carga de trabajo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

El hospital Antonio Barrionuevo Lampa se encuentra ubicado en la parte central occidental de la región de Puno, aproximadamente entre las coordenadas geográficas 15° 21' 42" de latitud sur y 70° 21' 54" de longitud oeste del meridiano de Greenwich, comprende altitudes desde 3,842 m.s.n.m., hasta las alturas que sobrepasan los 4,390 m.s.n.m., presenta clima frío y seco, con temperaturas promedio que oscila entre 5°C a 13°C. Esta unidad está formada por tres unidades geográficas o paisajes altiplánicos: ladera y cordillera. Tiene como límites:

- Por el norte, con las provincias de Melgar y Azángaro.
- Por el sur, con la provincia de San Román.
- Por el este, con las provincias de San Román y Azángaro.
- Por el oeste, con las provincias de Espinar y Canas de la región Cusco, y las provincias de Caylloma de la región de Arequipa.

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

Población

La población estuvo conformada por 36 enfermeras del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

Muestra

La muestra fue de 36 enfermeras, esto es un estudio de tipo censal.

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

Técnica.

La técnica que se aplicó en la presente investigación es la encuesta, dicho interrogatorio para la obtención de información sistemática de los encuestados a través de la aplicación de cuestionarios con preguntas normalizadas (personales, telefónicas o por correo). (16).

Instrumento.

El cuestionario es un tipo de instrumento de investigación por encuesta que consiste en una secuencia de preguntas diseñadas para obtener datos de los encuestados. 18)

Para evaluar esta condición se usó el cuestionario de calidad de vida que fue elaborado por López en el 2018 el cual consta de 35 preguntas, categorizadas en varias dimensiones de evaluación:

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Calidad de vida	Apoyo directivo	1,2,3,4,5,6,7,8,	-Nada = 1
		9,10,11,12,13,14	
	Carga de trabajo	15,16,17,18,19,20,21,	- Algo = 2
		22,23, 24,25.	- Bastante = 3
Motivación intrínseca	26,27,28,29,30,31,32,		
	33,34,35.	- Mucho = 4	
Desempeño o laboral	Desempeño de la tarea	1,2,3,4,5.	- Nunca = 1
	Desempeño contextual	6,7,8,9,10.	- Pocas veces = 2
	Desempeño adaptativo	11,12,13,14,15.	- A veces = 3
	Desempeño proactivo	16,17,18,19,20.	- Muchas veces = 4
			-Siempre = 5

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

Una vez aceptada la solicitud del director y tener permisos de todos los jefes de servicios, se encuestaron a las 36 enfermeras, una vez obtenido las encuestas se empezaron a foliar del 1 al 25 para luego transcribirlos al programa SPSS V.26, luego de esto el software estadístico nos mostró los resultados en tablas y gráficos correspondientes que nosotros como investigadores necesitamos en nuestro trabajo de investigación (19).

En el trabajo de investigación se aplicó la correlación Rho de Spearman Esta es una

prueba paramétrica, dicha correlación se somete a los parámetros de la correlación de Spearman, cuyos valores deben de oscilar entre el intervalo de $[-1,1]$ (20)

CAPÍTULO IV

EXPOSICION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PROCESO DE VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 01: Correlación entre la calidad de vida y el desempeño laboral de las enfermeras del hospital antonio barrionuevo de Lampa, 2023

		DESEMPEÑO	
		LABORAL	CALIDAD DE VIDA
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,828**
		N	0
			36
	CALIDAD DE VIDA	Coeficiente de correlación	,828**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	0
			36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre la calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

Hipótesis alterna: Existe relación directa y significativa entre la calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

Como $p=0.000 < 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna lo que significa que existe relación directa y significativa entre la calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023, estos resultados indican que el personal de enfermería cuenta con una calidad de vida favorable, lo cual se ve reflejado en el buen desempeño de las actividades que realizan en su centro de labores. Entonces frente a los resultados podemos refrendarlos con lo referido por Lopez en su investigación realizada en el año dos mil veintiuno que tuvo como objetivo indagar cómo influye la calidad de vida al desempeño laboral en personal sanitario del hospital de México, en sus resultados encontró que el sesenta y cuatro por ciento tenía relación entre el nivel de calidad de vida con el desempeño en las funciones realizadas. Por lo tanto se hace necesario recalcar la necesidad de promover una adecuada calidad de vida laboral, ya que esto influirá en el desempeño, por ende en la calidad de atención que reciben los pacientes que acuden al establecimiento de salud. En otro estudio realizado por Céspedes y Mamani, en el cual tuvieron como objetivo establecer la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia, por lo que aplicaron un cuestionario a 40 personas, en sus resultados encontraron que existe correlación entre calidad de vida y desempeño laboral por lo que concluyeron que las variables estudiadas si tienen correlación. Asimismo para Nursalam en la investigación que realizó en el año 2018, en un estudio de enfoque transversal, el cual tuvo como participantes a 107 enfermeras que fueron sometidos a una prueba para evaluar la relación entre la calidad de vida con el desempeño laboral, luego de las pruebas se concluye que la calidad de vida si influye en el desempeño laboral.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Tabla 02: Validación de hipótesis específica 1 relación entre el apoyo directivo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

		Apoyo Directivo	DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	Apoyo Directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,436**
		Sig. (bilateral)	.	0,08
		N	36	36
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,436**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,08	.
		N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre el apoyo directivo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

Hipótesis alterna: Existe relación directa y significativa entre el apoyo directivo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

Como $p=0.008 < 0.05$, entonces, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna lo que significa que existe relación directa y significativa entre el apoyo directivo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023, estos resultados indican que las licenciadas en enfermería sienten el apoyo de parte de sus autoridades hospitalarias, por lo que se sienten confiadas al momento de realizar sus actividades ya que se sienten respaldadas ante cualquier eventualidad que pudiera surgir, todo ello se ve reflejado en un adecuado desempeño laboral. Al respecto Hurtado en el año 2017 desarrolló su estudio con el objeto de determinar la relación entre la calidad de

vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017. para el estudio se aplicó 2 instrumentos CVL-HP. Los resultados encontrados fueron que el 83.3 % de los encuestados refirieron un nivel de calidad de vida “Malo”, mientras que el 16.7% refirió un nivel de vida “Regular” donde existió una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional. concluye que existió una relación fuertemente significativa en cuanto a la dimensión individual , condiciones y medio ambiente, organización y bienestar logrado a través del trabajo y la variable de desempeño profesional. Por lo que un adecuado ambiente laboral, la satisfacción tanto con las actividades de salud realizadas, así como la retribución económica que perciben por ello, un adecuado respaldo por parte de la jefa de enfermeras, influirá en un adecuado desempeño laboral. En otra investigación de tipo correlacional de nivel descriptivo que fue realizado en el Hospital subregional de Andahuaylas durante el año 2020, en el cual tuvieron como objetivo establecer la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral de los profesionales en enfermería del servicio de emergencia, para lo cual aplicaron un cuestionario a 40 personas que laboraban en dicho servicio, en sus resultados encontraron que existe correlación entre calidad de vida y desempeño laboral por lo que se concluyó que las variables en mención si presentan correlación.

Tabla 03: Validación de hipótesis específica 2

			DESEMPEÑO	
			Carga de Trabajo	LABORAL
Rho de Spearman	Carga de Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre la carga de trabajo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

Hipótesis alterna: Existe relación directa y significativa entre la carga de trabajo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

Como $p=0.000 < 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna lo que significa que existe relación directa y significativa entre la carga de trabajo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023, estos resultados indican que el personal de enfermería es consciente que un exceso de carga en las actividades influirá en una óptima calidad de atención. En relación a ello Inquilla en su estudio en el año 2022 tuvo como objetivo identificar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral, en sus resultados encontró que de las 75 personas partícipes del estudio 55 personas presentan desempeño regular, un veintinueve por ciento un estrés moderado, concluye además que existe relación moderada entre el desempeño laboral y el estrés ocasionado por la carga de trabajo. Lo

que indica que una saturación de pacientes en los diferentes servicios influirá en el desempeño laboral del profesional de enfermería, si bien esto no impide brindar una adecuada calidad de atención, se sugiere prestar atención en este aspecto ya que puede llevar al agotamiento profesional y disminuir el desempeño laboral.

Tabla 04: Validación de hipótesis específica 3

			Motivación	DESEMPEÑO
			Intrínseca	LABORAL
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	36	36
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.00	.
		N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

Hipótesis alterna: Existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

Como $p=0.000 < 0.05$, entonces, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna lo que significa que existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023, lo cual indica que una adecuada motivación en el personal influirá de manera positiva en una óptima calidad de atención al paciente, asimismo el hecho de

sentirse apoyado por sus compañeros de trabajo, incrementa la motivación para solucionar de manera creativa algunas situaciones difíciles que pueda presentarse durante el desempeño de las actividades . Al respecto Horna en el año 2021 desarrolló su investigación donde propuso el objetivo de determinar la relación entre la Calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores del hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19. El tipo de investigación fue no experimental, descriptivo correlacional con diseño de corte transversal, para ello se aplicaron 2 cuestionarios estructurados con escala tipo Likert, y participaron el 100% del personal de salud (104 trabajadores) del hospital. Los resultados obtenidos mostraron que el personal de salud percibe una calidad de vida laboral de nivel medio (80,8%), así como también sus dimensiones apoyo directivo y carga de trabajo (63.5% y 62,5% respectivamente) y una alta motivación intrínseca (63,5%), y un desempeño laboral alto (77,9%). Concluye, que existe una relación significativa ($p < 0,05$) entre las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral; y entre las dimensiones apoyo directivo y motivación intrínseca de la variable calidad de vida y el desempeño laboral. Los mencionados resultados reafirman la necesidad de una adecuada calidad de vida para lograr un buen desempeño laboral.

4.2 EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Tabla 05: Desempeño de la tarea de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	16	44,4	44,4	44,4
	Alto	20	55,6	x55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

En la tabla se puede observar que el 44,4% de las enfermeras encuestadas presentan un desempeño de la tarea regular, mientras que 20 profesionales de enfermería que representa el 55,6% tiene un desempeño de la tarea alto. Por lo que se considera un factor que influye en una adecuada calidad de atención a los pacientes por parte del personal de enfermería ya que un adecuado desempeño en las actividades clínicas influye de manera positiva en beneficio de la población.

Tabla 06: Desempeño Contextual de las enfermeras del hospital antonio barrionuevo de Lampa, 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regul ar	18	50,0	50,0	50,0
	Alto	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

En la tabla se puede apreciar que el 50% de las licenciadas en enfermería tienen un desempeño contextual alto, mientras que el 50% de las enfermeras encuestadas presentan un desempeño contextual regular. Por lo que podemos evidenciar que la mitad de las profesionales en enfermería tienden a cooperar con el equipo de salud, por lo que de esta manera se facilita un mejor desempeño laboral, todo esto se traduce en una mejor calidad de atención en beneficio de los pacientes que acuden a este establecimiento de salud.

Tabla 07: Desempeño Adaptativo de las enfermeras del hospital antonio barrionuevo de Lampa, 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	17	47,2	47,2	47,2
	Alto	19	52,8	52,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Se puede observar que el 52,8% de la enfermeras encuestadas tienen un desempeño adaptativo alto, mientras que el 47,2% de las enfermeras presentan un desempeño adaptativo regular en la dimensión mencionada. En relación a los resultados se puede apreciar que más de la mitad de profesionales en enfermería tiende a ejecutar tareas bajo presión, así como también brindar soluciones en situaciones complicadas, por lo que todo ello influye en un mejor desempeño laboral en beneficio de los pacientes que reciben atención en este establecimiento de salud.

Tabla 08: Desempeño Proactivo de las enfermeras del hospital antonio barrionuevo de Lampa, 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	14	38,9	38,9	38,9
	Alto	22	61,1	61,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Se observa que 61,1% de las personas encuestadas tienen un desempeño proactivo alto, mientras que el 38,9% de las enfermeras encuestadas presentan un desempeño

proactivo regular. En relación a esta dimensión se puede evidenciar que más del 50% de profesionales en enfermería tiende a ejecutar actividades y tareas aún cuando las situaciones presentadas no sean favorables, como la falta de insumos médicos que en ocasiones dificultan la atención al paciente, sin embargo el personal de enfermería siempre trata de resolver estos aspectos para lograr una calidad de atención al paciente.

4.3 EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Tabla 09: Apoyo Directivo de las enfermeras del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	8,3	8,3	8,3
	Regular	18	50,0	50,0	58,3
	Alto	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

En la tabla se puede evidenciar que en la dimensión apoyo directivo un 50% de las enfermeras encuestadas tienen un apoyo directivo regular, mientras que un 41,7% indican tener un apoyo directivo alto, mientras que el 8,3% presentan apoyo directivo bajo. En relación a las interrogantes realizadas en la dimensión se puede apreciar que la mayor parte de profesionales en enfermería indica que cuentan con cierto apoyo directivo, lo cual indica que están conformes con la retribución económica que perciben, así como también indican que se sienten satisfechos con el puesto de trabajo que ocupan, todo esto influye en un adecuado desempeño laboral, siendo beneficioso para los pacientes que acuden a este establecimiento para recibir atención de salud.

Tabla 10: Carga de Trabajo de las enfermeras del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	8,3	8,3	8,3
	Regular	13	36,1	36,1	44,4
	Alto	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

En la siguiente tabla podemos evidenciar que el 36,1% de las profesionales en enfermería encuestadas indica que poseen una carga de trabajo regular, mientras que el 55,6% de las enfermeras mencionan que poseen una carga de trabajo alto, y el 8,3% presentan una carga de trabajo bajo. En relación a las interrogantes realizadas en esta dimensión más de la mitad de profesionales encuestados indican que cuentan con una gran carga de trabajo, ya que la cantidad de profesionales en enfermería es escaso en este establecimiento, llegando en ocasiones a saturar al personal de enfermería en los diferentes servicios clínicos con los que cuenta el hospital, no obstante todos estos factores no impiden que se pueda brindar una adecuada calidad de atención de salud a los pacientes.

Tabla 11: Motivación Intrínseca de las enfermeras del hospital antonio barrionuevo de Lampa, 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5,6	5,6	5,6
	Regular	10	27,8	27,8	33,3
	Alto	24	66,7	66,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

En la tabla se evidencia que en la dimensión motivación intrínseca el 66,7% de las enfermeras encuestadas presentan una motivación alta, mientras que solamente el 27,8% de los encuestados indican tener motivación regular y solo un pequeño porcentaje de 5,6% indicaron tener motivación intrínseca baja. En relación a las interrogantes realizadas se observa que más de la mitad de enfermeras indican encontrarse motivados ya que consideran que las actividades que ellos realizan tienen una repercusión importante en la salud de las personas que reciben atención, por lo cual indican sentirse satisfechos con las actividades que realizan como personal de salud.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Existe relación directa y significativa entre la calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023. Por lo tanto se hace necesario recalcar la necesidad de promover una adecuada calidad de vida laboral, ya que esto influirá en el desempeño, por ende en la calidad de atención que reciben los pacientes que acuden al establecimiento de salud.

SEGUNDO: Existe relación directa y significativa entre el apoyo directivo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023. Por lo que un adecuado ambiente laboral, la satisfacción tanto con las actividades de salud realizadas, así como la retribución económica que perciben por ello, un adecuado respaldo por parte de la jefa de enfermeras, influirá en un adecuado desempeño laboral.

TERCERO: Existe relación directa y significativa entre la carga de trabajo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023. Lo que indica que una saturación de pacientes en los diferentes servicios influirá en el desempeño laboral del profesional de enfermería, si bien esto no impide brindar una adecuada calidad de atención, se sugiere prestar atención en este aspecto ya que puede llevar al agotamiento profesional y disminuir el desempeño laboral.

CUARTO: Existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023. Los mencionados resultados reafirman la necesidad de una adecuada calidad de vida para lograr un buen desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Al director del hospital Antonio Barrionuevo Lampa que pueda implementar charlas y sesiones educativas en el personal de enfermería para que así se pueda mantener el rendimiento laboral, y así contribuir en una adecuada calidad de atención al usuario.

A la Jefa de enfermeras del hospital Antonio Barrionuevo Lampa que desarrolle actividades en donde se resalte el buen desempeño laboral que se tiene, para así mejorar algunos aspectos en el personal de enfermería, ya que la motivación es un factor importante en una adecuada calidad de atención. Asimismo que se evalúe la posibilidad de implementar espacios de relajación en los diferentes servicios ya que se ha evidenciado que una buena calidad de vida influye en un buen desempeño laboral, y de esto depende la calidad de atención que se brinda a los pacientes.

A los futuros tesisistas a que continúen con la aplicación de este instrumento en otras instituciones de salud, para obtener una base de datos que permitan identificar los principales aspectos positivos y negativos que influyen en una adecuada calidad de vida laboral, y de esta manera lograr un adecuado desempeño laboral en beneficio de la población.

BIBLIOGRAFÍA

1. OMS. Grupo de la OMS sobre la calidad de vida. La gente y la salud. ¿Qué calidad de vida? Revista internacional desarrollo sanitario. 1997; 17(4)
2. Verdugo MA, Schalock R. Calidad de vida. Manual para profesionales de educación, salud y servicios sociales Madrid: Alianza Editorial ; 2003.
3. Pérez , De-Juanas. Calidad de vida en personas adultas y mayores Madrid: Uned publicaciones ; 2013.
4. Calman KC. Quality of life in cancer patients: An hypothesis. Journal of Medical Ethics. 1984; 10: p. 124-128.
5. Ferrans C, Powers M. Quality of life index: Development and psychometric properties. Advances in Nursing Science. 1985; 8: p. 15-24.
6. Grant MM, Padilla GV, Ferrell BR, Rhiner M. Assessment of quality of life with a single instrument. Seminars in Nursing Oncology. 1990; 6: p. 260-270.
7. Vásquez J, Guzmán E. Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos. Univ Salud. 1 de septiembre de 2021;23(3):240-7.
8. González M, López M. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. Rev Colombia Salud Ocupacional. 2019;9(1):6418-6418.
9. Mateo. Control del estrés laboral. ; 2013.
10. Sellantes M. El síndrome de burnout o desgaste profesional Madrid: Interamericana; 2004.
11. Cairo H. Estrés laboral un síndrome cada vez más expandido. Publicación mensual de woman. 2002;; p. 14-15.
12. Chavienato I. Administración de recursos humanos: DVININI; 2001.
13. MINSA. Normas y directiva del personal. Revista del MINSA. 2016;; p. 71-74.

14. Nursalam, Fardiana, Asmoro, Fadhillah, Efendí. The Correlation between the Quality of Nursing Work Life and Job Performance. 2018 [cited 2023 May 19];
15. Aguilar A, Lamadrid M, Saavedra M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería. 2016; 32(1).
16. Moisés , Valenzuela , Pariona , Bendezú. Ejecución del proyecto de investigación científica: Editorial San Marcos ; 2018.
17. Hernández R, Fernández C, Baptista MP. Metodología de la Investigación. sexta edición ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2014.
18. Palomino JA, Peña JD, Zevallos G, Orizano LA. Metodología de la investigación guía para elaborar un proyecto en salud y educación : Editorial San Marcos ; 2015.
19. Ibañez V. Estadística aplicada a la educación PUno: Edición Universitaria; 2007.
20. Gamarra G, Rivera TA, Wong FJ, Pujay OE. Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS. Primera edición ed. Lima: San Marcos ; 2016.
21. Quezada N. Metodología de la investigación Lima: Empresa editora Macro EIRL; 2019.
22. Hernandez R, Fernández C, Baptista Mdp. Metodología de la investigación México: Publicaciones McGraw-Hill Interamericana; 2014.
23. Córdova I. Estadística aplicada a la investigación Lima: San Marcos EIRL; 2018.
24. Torres. Factores Estresantes y Desempeño de las Internas(os) de Enfermería, Hospital Regional Docente de Trujillo 2019. [Tesis de grado] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40335/Torres_IAM.pdf?sequence=5&isAllowed=y ; 2019.
25. Zelaya. Nivel de estrés durante las prácticas hospitalarias en internas de enfermería del hospital nacional Sergio E. Bernales, comas-2018. [Tesis de

- grado]https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27989/Zelaya_OWD.pdf?sequence=1&isAllowed=y. ; 2018.
26. Apaza M, López M. Adaptación y estrés en la práctica clínica en internas(os) de enfermería procedentes de diferentes ciudades, hospitales del MINSA, Arequipa 2018. [Tesis de grado]<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8126/ENapmakm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. ; 2018.
27. Vargas , Vargas A. Estrés y nivel de afrontamiento de las internas(os) de enfermería ante la pandemia por Covid -19. [Tesis de grado]<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17683/1975.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. ; 2021.
28. Delgado ME, Ulloa TL. Afrontamiento del estrés generado durante el internado hospitalario en estudiantes de enfermería de la universidad señor de Sipán. 2016. [Tesis de grado]<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3383/Delgado%20Leon%20y%20Ulloa%20Gonzales.pdf?sequence=7&isAllowed=y>. ; 2016.
29. Gil. Factor estresor en los internos de enfermería de la universidad privada Norbert Wiener 2019. [tesis de grado]http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3590/T061_46907502_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y. ; 2019.
30. Radigues. Combate el estrés laboral. ; 2020.
31. Peiro J. El estrés laboral una perspectiva individual y colectiva prevención trabajo y salud. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. 2001;; p. 18-38.
32. Torrades S. Estrés y burnout España: Offarm; 2007.
33. Coronado LL. Factores laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion. LIMA;; 2006.

34. Lorenzo S. Estrés laboral en el medio sanitario y estrategias adaptativas de afrontamiento. revista calidad asistencial. 2002.
35. Huisacayna , Ninahuaman K, Semino de flores , Figueroa E. Factores estresantes durante el internado hospitalario en internos de enfermería-universidad nacional y privadas en un hospital de la región de ica setiembre 2015-agosto 2016. Rev. Enfer. Vanguard. 2016; 5(1): p. 27-34.
36. Ventura , Ramos. Inteligencia emocional y desempeño laboral internas/os de enfermería del hospital regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2017. [Tesis de grado]<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6472/ENvehalm.pdf?sequence=1&isAllowed=y> ; 2017.
37. Venturo. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope, Miraflores, 2019. [Tesis de grado]. ; 2019.
38. Kaccallaca M. Afrontamiento al estrés en internos de enfermería de la universidad nacional del altiplano Puno, 2016. [Tesis de grado]. ; 2016.

ANEXOS

Anexo 01: Consentimiento Informado

Yo,.....identific
ado con DNI.....con domicilio
en.....,por medio del presente
documento declaro que doy mi consentimiento para participar en dicho estudio. Donde la
información recaudada tiene que ser confidencial y no dañando al que participa en dicho
estudio.

Firma

Firma del investigador

Anexo 02: Instrumento Para La Recolección De Datos

UNIVERSIDAD PRIVADA “SAN CARLOS”

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Cuestionario para medir la variable calidad de vida

Fecha de la encuesta:

N°		1	2	3	4
	DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO				
1	Satisfacción con el tipo de trabajo	1	2	3	4
2	Satisfacción con el sueldo	1	2	3	4
3	Posibilidad de promoción	1	2	3	4
4	Reconocimiento de mi esfuerzo	1	2	3	4
5	Apoyo de mis compañeros	1	2	3	4
6	Apoyo de mi familia	1	2	3	4
7	Apoyo de mis jefes	1	2	3	4
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo	1	2	3	4
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	1	2	3	4
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto	1	2	3	4
11	Tengo autonomía o libertad de decisión	1	2	3	4
12	Variedad en mi trabajo	1	2	3	4
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	1	2	3	4
14	Calidad de vida de mi trabajo	1	2	3	4
	DIMENSIÓN 2: CARGA DE TRABAJO				
15	Cantidad de trabajo que tengo	1	2	3	4

16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	1	2	3	4
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	1	2	3	4
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	1	2	3	4
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo	1	2	3	4
20	Falta de tiempo para mi vida personal	1	2	3	4
21	Incomodidad física en el trabajo	1	2	3	4
22	Carga de responsabilidad	1	2	3	4
23	Interrupciones molestas	1	2	3	4
24	Estrés (esfuerzo emocional)	1	2	3	4
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	1	2	3	4
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
26	Motivación (ganas de esforzarme)	1	2	3	4
27	Posibilidad de ser creativo	1	2	3	4
28	Ganas de ser creativo	1	2	3	4
29	Desconectado al acabar la jornada laboral	1	2	3	4
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	1	2	3	4
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	1	2	3	4
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	1	2	3	4
33	Lo que tengo que hacer queda claro	1	2	3	4
34	Me siento orgulloso de mi trabajo	1	2	3	4
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)	1	2	3	4

UNIVERSIDAD PRIVADA “SAN CARLOS”

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Cuestionario para medir la variable desempeño laboral

Fecha de la encuesta:

N°		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA						
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan	1	2	3	4	5
2	El trabajo asignado lo hago bien	1	2	3	4	5
3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
5	Puedo hacer varias cosas a la vez	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros	1	2	3	4	5
7	Soy responsable con mis funciones	1	2	3	4	5
8	Facilité las buenas relaciones con mis compañeros	1	2	3	4	5
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo	1	2	3	4	5
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo	1	2	3	4	5
12	Doy soluciones creativas a los problemas	1	2	3	4	5
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible	1	2	3	4	5

14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías	1	2	3	4	5
15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO PROACTIVO						
16	Encuentro y ejecutar nuevas formas de hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
17	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes	1	2	3	4	5
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles	1	2	3	4	5
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución	1	2	3	4	5
20	Tomó en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales	1	2	3	4	5

Anexo 03: Solicitud Presentada Al Hospital

**HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO
LAMPA - MINSA
RECIBIDO**
09 JUN 2023
Reg. 461 Folio: 02
Hora: 12:14 Firma: [Firma]

" AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO "

SOLICITO: Permiso para recopilación de datos

**SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA – PUNO.
Dr. LUIS ALBERTO VELASQUEZ**

Yo, EDITH QUISPE MAMANI, identificada con DNI
N° 70459009 domiciliado en el Jr. Los laureles # 372
la ciudad de Juliaca. Ante Ud. respetuosamente me
presento y digo:


Siendo bachiller de la escuela profesional de enfermería de la Universidad
San Carlos, solicito a su distinguida persona permiso para ejecutar el trabajo de
investigación que consistirá en realizar encuestas a las enfermeras que laboran en el
hospital, ello acerca de la calidad de vida y su relación con el desempeño laboral, cuya
investigación lleva por título: **CALIDAD DE VIDA Y SU RELACION CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL ANTONIO
BARRIONUEVO DE LAMPA 2023.**

Debo precisar que el presente trabajo de investigación (encuestas) al
interior del Hospital que usted dirige, no causará inconvenientes a su personal de salud
en la labor que realizan.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a su jefatura acceder a mi solicitud por ser justo y legal.

Lampa, 09 de junio del 2023.



EDITH QUISPE MAMANI
DNI N° 70459009
Cel. 951 922283

Anexo 04: Evidencias Fotográficas Del Recojo De Información





Anexo 05: Matriz De Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre la calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.	Variable independiente Calidad de vida laboral	-Apoyo directivo -Carga de trabajo - Motivación intrínseca.	Nivel : relacional Tipo: cuantitativo Diseño: No experimental Población: 36 enfermeras.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo es la relación entre el apoyo directivo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023?	OBJETIVOS ESPECÍFICAS Determinar la relación entre el apoyo directivo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023. Determinar la relación entre la carga de trabajo y desempeño laboral de las	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe relación entre el apoyo directivo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023. Existe relación entre la carga de trabajo y desempeño laboral de las	Variable dependiente Desempeño laboral	- Desempeño de la tarea. -Desempeño	Muestra: 36 enfermeras Técnica : Encuesta Instrumento :

<p>¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023?</p> <p>¿Qué relación hay entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023?</p>	<p>enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.</p>	<p>enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.</p> <p>Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023.</p> <p>-</p>		<p>contextual.</p> <p>-Desempeño adaptativo.</p> <p>-Desempeño proactivo.</p>	<p>Cuestionario</p>
--	--	---	--	---	---------------------