

CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO

QUALITY OF LIFE AND JOB PERFORMANCE OF NURSES IN TIMES OF COVID-19 AT CARLOS MONGE MEDRANO HOSPITAL

Gina Apaza Mamani¹, Mary Cruz Curro Pacori², Esther Nohemi Mayhui Chinchieroma³

Citar como:

Apaza G, Curro M y Mayhui E. Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras en tiempos de Covid-19 en el Hospital Carlos Monge Medrano. Rev. Recien. 2023; 12(2)

Correspondencia:

Gina Apaza Mamani
ginamo30791@gmail.com
Mary Cruz Curro Pacori
mary.curro@upeu.edu.pe
Esther Nohemi Mayhui
esther.mayhui@upeu.edu.pe

Recibido: 14/11/2022

Aprobado: 08/12/2022

En línea:

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras en tiempos de Covid-19 de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021. **Métodos:** enfoque cuantitativo, estudio transversal, tipo descriptivo-correlacional, la muestra fue de 60 enfermeras. Se aplicó un cuestionario para la calidad de vida (SF-36) con una confiabilidad de $\alpha = .82$, de igual manera para el desempeño laboral y tuvo una confiabilidad de $\alpha = .89$. Se aplicó la prueba de correlación de Pearson. **Resultados:** El 43.3% de enfermeras tuvieron un nivel regular de calidad de vida, de acuerdo a sus dimensiones el 51.67% estuvieron un nivel bueno en su funcionamiento físico, 60% de enfermeras tuvieron un nivel bueno en su rol físico, el 46.67% de enfermeras que tuvieron un nivel bueno en el dolor corporal (tiene poca intensidad de dolor y eso no le dificultad en sus labores), el 61.67% tuvieron un nivel regular en su salud en general, 51.67% de enfermeras tuvieron un nivel regular en vitalidad, el 55% tuvieron un nivel regular en su funcionalidad social, el 68.33% de enfermeras tuvieron un nivel bueno en su rol emocional, el 60% de enfermeras tienen un regular nivel en su salud mental; en el desempeño laboral se puede afirmar que el 60% de enfermeras tienen un alto desempeño laboral. **Conclusiones:** Existe relación directa entre el nivel de calidad de vida y desempeño laboral ($r = .681$) de las enfermeras en tiempos de Covid-19 de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021.

Palabras clave: calidad, desempeño, enfermeras, laboral, vida.

¹E.P. de Enfermería, Facultad Ciencias de la salud, Universidad Peruana Unión.

²E.P. de Enfermería, Facultad Ciencias de la salud, Universidad Peruana Unión.

³E.P. de Enfermería, Facultad Ciencias de la salud, Universidad Peruana Unión.

Abstract

Objective: To determine the relationship between quality of life and work performance of nurses in times of Covid-19 of the hospitalization services of the Carlos Monge Medrano Hospital, Juliaca-2021. Methods: a quantitative approach with a cross-sectional study, of descriptive-correlational type, the sample was 60 nurses. A questionnaire for quality of life (SF-36) was applied with a reliability of $\alpha = .82$, in the same way for job performance and had a reliability of $\alpha = .89$. Pearson's correlation test was applied. Results: 43.3% of nurses had a regular level of quality of life, according to their dimensions, 51.67% had a good level in their physical functioning, 60% of nurses had a good level in their physical role, 46.67% of 61.67% of nurses who had a good level of bodily pain (she has little intensity of pain and that does not make her work difficult), 61.67% had a regular level of health in general, 51.67% of nurses had a regular level of vitality, 55% had a regular level in their social functionality, 68.33% of nurses had a good level in their emotional role, 60% of nurses have a regular level in their mental health; Conclusions: There is direct relationship between the level of quality of life and work performance ($r_s = .681$) of nurses in times of Covid-19 of the hospitalization services of the Carlos Monge Medrano Hospital, Juliaca-2021.

Key words: quality, performance, nurses, labor, life

1. Introducción

En la década de 1990, cuando se incluyó progresivamente en los estudios de intervención terapéutica y con formas particulares de evaluación, se empezó a explorar el concepto de calidad de vida relacionada con la salud (CVRS), que es un constructo importante. Desde entonces, ha sido más esencial. Entre los puntos de consenso existentes en torno a los conceptos planteados sobre la CVRS se encuentran los siguientes: el carácter subjetivo, ya que reflejan la percepción subjetiva del impacto de la experiencia del proceso de salud-enfermedad en el usuario, que está influenciada por sus experiencias, creencias y expectativas, entre otras cosas; que es variable en el tiempo; el parámetro multidimensional del concepto, pues agrupa los elementos internos y externos, que son los que interaccionan con el individuo y que pueden llegar a cambiar su estado de salud (1).

La calidad de vida incluye aspectos físicos, mentales y sociales de la vida y es un aspecto importante para comprender el bienestar de las personas (2).

Hubo una falencia en la percepción de la calidad de vida del personal de salud durante el brote del COVID-19, asociada con factores psicosociales y ocupacionales que causaron un desbalance entre la enfermera en su entorno laboral, social y su calidad de vida como ser humano y eso paso en los distintos niveles de atención, tampoco tuvieron un apoyo con respecto a llevar una buena calidad de vida, salud mental y resiliencia en su entorno de trabajo (3).

Según la organización mundial de la salud (OMS), señala que el personal de salud es un capital humano muy importante en una organización

sanitaria, presenta competencias relacionadas al desempeño laboral para mejorar la cobertura de atención, accesibilidad y calidad (4).

Trabajar en turnos con lo hacen las enfermeras crea dificultades en la vida familiar y tiende a restringir las actividades sociales y de ocio de las/os enfermeras/os. En particular, trabajar de noche, ya sea en turnos permanentes o rotativos, a menudo produce discordancia con las horas de trabajo y el tiempo libre familiar. Las personas tienen un papel importante que desempeñar en la vida doméstica y comprometen su sueño para realizar estas tareas, como el cuidado de sus hijos y actividades familiares. Un estudio reportó que el 93% de las/os enfermeras/os que trabajan con turnos nocturnos declaran que su vida social se ha visto afectada por este tipo de sistema de trabajo. Por esta razón, en el personal de enfermería que trabaja con turnos rotativos resulta interesante conocer los aspectos de la calidad de vida que se encuentran disminuidos y otros indicadores de salud que podrían ser alterados como por ejemplo el riesgo cardiovascular (5).

El 44.4% de los profesionales de enfermería del Hospital Goyeneche con desempeño definitivamente competente presentan un nivel de calidad de vida excelente (6).

En el Hospital del Seguro Social de Salud de Nivel III-2, el 93% tuvieron una calidad de vida media, en el desempeño laboral se obtuvo un 85% de calificación media (7).

En el Hospital del Seguro Social de Salud el 93% de enfermeras tuvieron una media calidad de vida (8). En el Hospital Regional del Cusco en el servicio de ginecología, el 33% de trabajadores están poco

satisfechos con la calidad de vida laboral; de acuerdo al desempeño laboral el 57% se desempeñan bien (9).

En el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2018, el promedio de puntaje de la calidad es de 77.21 y es considerado por el investigador como una buena calidad de vida (10).

Ahora bien si es cierto en el presente año 2021 múltiples sucesos ocurrieron pero el más resaltante es del virus COVID19 cuyo nombre científico es el SARS-CoV-2 que afecta primordialmente al personal de salud en especial a las enfermeras que día a día trata a pacientes con COVID 19, también dicho personal de salud sufre alguna patología (gastritis, diabetes, presión alta, obesidad), en la presente investigación se pretende realizar como la calidad de vida se relaciona con el desempeño laboral, el personal de salud (enfermeras) son más susceptibles en cuestión emocional y física es por ello que de alguna manera afectará su calidad de vida. En el hospital Carlos Monge Medrano las enfermeras en su desempeño laboral está siendo afectada por su calidad de vida en sus diferentes dimensiones (funcionamiento físico, rol físico, dolor corporal, salud general, vitalidad, funcionalidad social, rol emocional, salud mental).

2. Metodología

2.1. Tipo de investigación

Utiliza un enfoque cuantitativo, el tipo es correlacional este tipo de investigación se caracteriza por pretender vincular dos o más variables no solo se mide la relación sino también el grado de relación entre las variables (11).

El diseño es no experimental de corte transversal; por lo tanto podemos mencionar que una de las características de este diseño es la no alteración o una deliberada manipulación de las variables en un proceso de investigación (12).

2.2 Muestra/participantes

La población es de 60 enfermeras, la muestra estuvo compuesta por 30 enfermeras se tomó la misma cantidad ya que es una población pequeña, esta muestra es caracteriza por ser un estudio censal (13).

2.3 Materiales

Se utilizó la técnica de la encuesta, y el cuestionario como su instrumento, el cual consiste en aplicar a la muestra de estudio de ambas variables (14).

Para la variable de calidad de vida se divide en 8 dimensiones las cuales detallaremos a continuación: funcionamiento físico, rol físico, dolor corporal, salud general, vitalidad, funcionalidad social, rol emocional, salud mental; es un cuestionario de 36 preguntas y se aplicó la escala de Likert, también podemos mencionar que el instrumento fue validado a través de juicio de expertos y tuvo una confiabilidad de $\alpha = .82$. Asimismo para la variable de desempeño laboral se utilizó un cuestionario de 18 preguntas valorados en una escala de Likert, dicha variable fue dividida en 3 dimensiones la cual fue denominada como sigue: ayuda a otros, vinculación organizacional, desempeño más allá del puesto; por otra parte su validez fue por expertos y tuvo una confiabilidad de $\alpha = .89$.

3. Resultados

Tabla 1. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida	.117	60	.040	.959	60	.043
Desempeño laboral	.096	60	.200 [*]	.985	60	.661

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 3. Nivel de desempeño laboral de las enfermeras

	fi	%
Medio	24	40.0
Alto	36	60.0
Total	60	100.0

En la tabla 3 se observa lo siguiente que el 60% de enfermeras tienen un alto desempeño laboral, seguidamente de 40% de enfermeras que están en un nivel medio de su desempeño laboral.

Tabla 2. Nivel de calidad de vida de las enfermeras

	fi	%
Mala	9	15.0
Regular	26	43.3
Buena	25	41.7
Total	60	100.0

De acuerdo con la tabla 2 se observa que el 43.3% de enfermeras tuvieron un nivel regular, asimismo el 41.7% tuvieron un nivel bueno con respecto a su calidad de vida, también se afirma que el 15% de enfermeras tuvieron una mala de calidad de vida.

Tabla 4. Nivel de calidad de vida según dimensiones de las enfermeras

	Mala		Regular		Buena		Total
	fi	%	fi	%	fi	%	
Funcionamiento físico	7	11.67%	22	36.67%	31	51.67%	60
Rol físico	20	33.33%	4	6.67%	36	60.00%	60
Dolor corporal	9	15.00%	23	38.33%	28	46.67%	60
Salud general.	14	23.33%	37	61.67%	9	15.00%	60
Vitalidad	11	18.33%	31	51.67%	18	30.00%	60
Funcionalidad social	6	10.00%	33	55.00%	21	35.00%	60
Rol emocional	13	21.67%	6	10.00%	41	68.33%	60
Salud mental	3	5.00%	36	60.00%	21	35.00%	60

En la tabla 4 se observa lo siguiente: que del 100% de enfermeras encuestadas, el 51.67% estuvieron en un nivel bueno de funcionamiento físico, 60% de enfermeras tuvieron un nivel buena de calidad de vida en el rol físico, seguidamente de 46.67% de enfermeras que tuvieron un nivel bueno en el dolor corporal (tiene poco intensidad de dolor y eso no le dificultad en sus labores), de igual modo se observa que el 61.67% tuvieron un nivel regular en su salud en general, 51.67% de enfermeras tuvieron

un nivel regular en vitalidad, de igual manera el 55% tuvieron un nivel regular en su funcionalidad social, por otra parte también se observa que el 68.33% de enfermeras tuvieron un nivel bueno en su rol emocional, finalmente tenemos que el 60% de enfermeras tienen un regular nivel en su salud mental.

Tabla 5. Correlación de la calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras

			Calidad de vida	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida	r_s	1,000	.681**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	Desempeño laboral	r_s	.681**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

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

En la tabla 5 se observa la correlación entre la calidad de vida y el desempeño laboral donde se obtuvo un $r_s=.681$, lo cual significa que existe una correlación directa entre las variables, cabe mencionar que

a mayor nivel de calidad de vida en salud mayor será el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de hospitalización.

Tabla 6. Correlación de la calidad de vida según dimensiones y desempeño laboral de las enfermeras

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	D1: Funcionamiento físico	r_s	.551**
		Sig. (bilateral)	.000
	D2: Rol físico	r_s	.501**
		Sig. (bilateral)	.000
	D3: Dolor corporal	r_s	.369**
		Sig. (bilateral)	.004
	D4: Salud general.	r_s	.388**
		Sig. (bilateral)	.002
	D5: Vitalidad	r_s	.383**
		Sig. (bilateral)	.003
	D6: Funcionalidad social	r_s	.475**
		Sig. (bilateral)	.000
	D7: Rol emocional	r_s	.638**
		Sig. (bilateral)	.000
	D8: Salud mental	r_s	.469**
		Sig. (bilateral)	.000

*Nota: Se pone la letra D seguida de un número para identificar que dimensión de calidad de vida tiene.

De acuerdo a nuestra tabla 6 podemos mencionar lo siguiente que en las 8 dimensiones de la calidad de vida la relación es directa con el desempeño laboral, y las correlaciones son como sigue: Funcionamiento físico ($r_s=.551$), rol físico ($r_s=.501$), dolor corporal ($r_s=.369$), salud general ($r_s=.388$), vitalidad ($r_s=.383$), funcionalidad social ($r_s=.475$),

rol emocional ($r_s=.638$), salud mental ($r_s=.469$).

4. Discusión

En nuestros resultados se muestra que el 43.3% de enfermeras tuvieron un nivel regular con respecto a la calidad de vida, a diferencia del

investigador Velásquez (10), en el 2018 quien realizó una investigación sobre la calidad de vida en enfermeras asistenciales del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón en el año 2018, la cual obtuvo como resultado que la calidad es de 77.21 considerado como una buena calidad de vida. De igual manera el investigador Bazán en el 2019 muestra los resultados parecidos ya que la variable calidad de vida está en un nivel medio con un 93%. Esto es corroborado por el investigador Noriega (8) en el 2020, quien obtuvo el mismo nivel de nuestra investigación la cual se obtuvo que el 93% de enfermeras tuvieron una media calidad de vida. De igual manera Alvarez (9) en el 2020 encontró resultados diferentes que el 33% de trabajadores están poco satisfechos con la calidad de vida laboral, esto los ponen en un nivel bajo. Observamos en nuestros resultados que el 60% de enfermeras tienen un alto desempeño laboral. Esto es corroborado por Álvarez (9) en el 2020 de acuerdo al desempeño laboral el 57% se desempeñan bien, y afirma que existe una relación directa entre la calidad de vida y desempeño laboral entre los trabajadores del servicio de ginecología. También es comprobado en la investigación de Alarcón (6) en el 2017 quien realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de Enfermería, Hospital Goyeneche. Los resultados indican que el 44.4% de los profesionales de enfermería con desempeño definitivamente competente presentan un nivel de calidad de vida excelente, por lo tanto existe una relación significativa. De igual manera Bazán (7) en el 2019 muestra

resultados diferentes en cuanto al desempeño laboral la cual obtuvo un contundente dominio en el nivel medio con un 85%.

A diferencia que el investigador Noriega (8) en el 2020 quien encontró resultados muy diferentes con respecto al desempeño laboral con un 85% y tuvo un nivel medio, también afirma que existe relación directa entre la calidad de vida y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia.

Con respecto a nuestra correlación de nuestras variables entre la calidad de vida y el desempeño laboral donde se obtuvo un $rs=.681$, esto es corroborado por el investigador López (15) en el 2018 muestra sus resultados hacen concluir que existe relación positiva ($rs=.732$) entre calidad de vida laboral y desempeño laboral según la percepción de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia.

Asimismo esta correlación es comprobado por el investigador Flores (16) en el 2019 quien utilizó el estadístico Rho de Spearman, donde se encontró que existe una fuerte correlación positiva y $rs=.772$ entre las variables de calidad de vida laboral y el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la clínica privada en Lima.

De igual manera respecto a las dimensiones el 51.67% estuvieron en un nivel bueno de funcionamiento físico esto es corroborado por Velásquez (10) en el 2018 en su investigación quien obtuvo resultado parecidos que en función físico obtuvieron un 78.61 que es regular.

El 60% de enfermeras tuvieron un nivel bueno de calidad de vida en el rol físico esto es comprobado por Velásquez en el 2018 en su investigación quien

obtuvo resultado parecidos que en vitalidad obtuvieron un 84.55 que es regular (10).

En los resultados se muestra que el 46.67% de enfermeras que tuvieron un nivel bueno en el dolor corporal (tiene poca intensidad de dolor y eso no le dificultad en sus labores), de igual manera el investigador Velásquez (10) obtuvo resultados parecidos que en vitalidad obtuvieron un 74.5 que es regular.

También se observa que el 61.67% tuvieron un nivel regular en su salud en general sin embargo Velásquez (10) en su investigación tuvo resultados diferentes que en salud general obtuvieron un 61.20 que es la más baja.

En nuestros resultados se muestran que el 51.67% de enfermeras tuvieron un nivel regular en vitalidad sin embargo el investigador Velásquez (10) en su investigación encontró resultados diferentes que en vitalidad obtuvieron un 69.86% que es regular.

De acuerdo a nuestros resultados el 55% tuvieron un nivel regular en su funcionalidad social, esto es corroborado por Velásquez (10) en su investigación quien obtuvo resultados muy diferentes que en vitalidad obtuvieron un 78.61 que es regular.

En los resultados se obtiene el 68.33% de enfermeras tuvieron un nivel bueno en su rol emocional. En nuestras tablas se observa que el 60% de enfermeras tienen un regular nivel en su salud mental esto es corroborado por Velásquez (10) quien obtuvo resultados muy diferentes en salud mental, obtuvieron un 78.77 que es regular.

5. Conclusiones

Existe una relación directa entre la calidad de vida y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de hospitalización, donde se obtuvo un $r_s=.681$, lo cual significa que existe una correlación directa entre las dos variables, cabe mencionar que a mayor nivel de calidad de vida en salud, mayor será el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de hospitalización, estos resultados son importantes para mantener informado a los jefes de cada servicio, ya que así se tendrá una información valiosa de que la enfermera no solo es un profesional de salud sino también un ser humano con enfermedades en su salud, es por eso que cuando se tenga un calidad de vida mala esto repercutirá directamente con su desempeño laboral.

La mayor proporción de enfermeras es el que muestra que el 43.3% de enfermeras tuvieron un nivel regular de calidad de vida, en el desempeño laboral se puede afirmar que el 60% de enfermeras tienen un alto desempeño laboral.

Con el mayor porcentaje en sus dimensiones el 51.67% estuvieron en un nivel bueno en su funcionamiento físico, 60% de enfermeras tuvieron un nivel bueno en su rol físico, el 46.67% de enfermeras que tuvieron un nivel bueno en el dolor corporal (tiene poca intensidad de dolor y eso no le dificultad en sus labores), el 61.67% tuvieron un nivel regular en su salud en general, 51.67% de enfermeras tuvieron un nivel regular en vitalidad, el 55% tuvieron un nivel regular en su funcionalidad social, el 68.33% de enfermeras tuvieron un nivel bueno en su rol emocional, el 60% de enfermeras

tienen un regular nivel en su salud mental.

6. Agradecimientos

A las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca.

7. Referencias

1. Rivera F, Ceballos P, Vilchez V. Calidad de Vida Relacionada con Salud y Riesgos Psicosociales: conceptos relevantes para abordar desde la Enfermería. Index Enferm [Internet]. 2017 [citado el 15 de agosto de 2021]; 26(1-2): 58-61. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962017000100013&lng=es.
2. Tavakoli-Fard N, Mortazavi SA, Kuhpayehzadeh JN. Quality of life, work ability and other important indicators of women's occupational health. 2016; 29(1): 77-84.
3. Wauters M, Zamboni T, de Almeida J, Arcêncio RA, Cartagena-Ramos D. Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria. Rev Panam Salud Publica [Internet]. 202 [citado el 19 de agosto de 2021]; 46:e30. Disponible en: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.30>
4. OMS. Coronavirus disease (COVID19) outbreak: rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety. [Internet]. 2020 [citado el 19 de octubre de 2021]. Disponible en : https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401_0
5. Rosa D, Terzoni S, Dellafiore F, Destrebecq A. Systematic review of shift work and nurses' health. Occup. Med. Occup. Med. 2019; 69(4): 237-243.
6. Alarcon Y, Astuñague J. Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería, Hospital Goyeneche. Arequipa -2017. [Tesis para optar el título de enfermería].Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Bazán S. Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud de Nivel III-2, año 2019. [Tesis para optar el grado de Magister]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55505/Baz%C3%A1n_CSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Noriega VM. Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud, año 2020. [Tesis para optar el grado de Magister]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: file:///F:/FULL%20ASESORAMIENTOS%202014/FULL%20ASESORAMIENTOS%202021/TESIS%20UPEU%202021/1.%20INSTRUMENTO%20VALIDADO/instrumento%20desempe%C3%B1o%20laboral%20Noriega_SVM-SD.pdf.
9. Alvarez I. Calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el servicio de ginecología del Hospital Regional del Cusco—2020. [Tesis para optar el grado de Magister]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio>

[ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57045/](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57045/Alvarez_CIB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[Alvarez_CIB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57045/Alvarez_CIB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

10. Velasquez. Calidad de vida en enfermeras asistenciales del hospital regional Manuel Núñez Butrón 2018. [tesis para optar el título de enfermería]. Puno, Perú: Universidad privada San Carlos; 2018.

11. Hernandez R, Fernandez C, Baptista M. Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana; 2014.

12. Moisés B, Valenzuela F, Pariona B , Bendezú J. Ejecución del proyecto de investigación científica. Lima: Editorial San Marcos; 2018.

13. Quezada N. Metodología de la investigación. Lima: Macro EIRL; 2019.

14. Córdova I. Estadística aplicada a la investigación. Lima: San Marcos EIRL; 2018.

15. López I. 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 Magister]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

16. Flores L. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en una clínica privada de Lima, 2019. [Tesis para optar el grado de Doctor]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51004/Flores_PML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y