

NOMBRE DEL TRABAJO

proyecto Karin Horna.docx

AUTOR

proyecto Karin Horna proyecto Karin Horna

RECUENTO DE PALABRAS

10323 Words

RECUENTO DE CARACTERES

61232 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

58 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

129.5KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 25, 2024 11:53 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

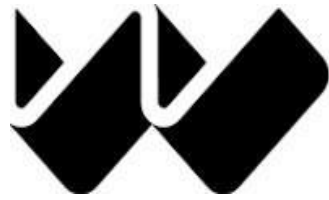
Feb 25, 2024 11:55 AM GMT-5**● 18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Universidad
Norbert Wiener

¹ Facultad de Ciencias de la Salud

Calidad de vida y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

**Trabajo Académico para optar el Título de Especialista en
Centro Quirúrgico**

Presentado Por:

Autor: Horna Suarez Karin Katherine Elena

¹ **Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0831-8614>**

Asesor: MG. Mori Castro Jaime Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

DEDICATORIA:

El presente trabajo va dedicado a Dios por ser fuente¹⁸ de todo bien por permitirnos el suficiente entendimiento, a nuestros padres que nos permitieron estudiar esta noble profesión. Y a los docentes de esta institución que fueron los guías en nuestra formación¹¹ profesional.

AGRADECIMIENTO:

Los todos los docentes de la Universidad Norbert Wiener por darme sus conocimientos en la especialidad de Centro Quirúrgico, a mi familia y las personas que me apoyaron y me dieron fuerzas y aliento para no rendirme.

ASESOR DE TESIS: MG. MORI CASTRO Jaime Alberto

JURADO

Presidente : Dra. Maria Hilda Cardenas De Fernandez

Secretario : Mg. Paola Cabrera Espezua

Vocal : Mg. Maria Rosario Mocarro Aguilar

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | EL PROBLEMA | 11 |
| 1.1. | Planteamiento del problema | 11 |
| 1.2. | Formulación del problema | 14 |
| 1.2.1. | Problema general | 14 |
| 1.2.2. | Problemas específicos | 14 |
| 1.3. | Objetivos de la investigación | 14 |
| 1.3.1. | Objetivo general | 14 |
| 1.3.2. | Objetivos específicos | 14 |
| 1.4. | Justificación de la investigación | 15 |
| 1.4.1. | Teórica | 15 |
| 1.4.2. | Metodológica | 15 |
| 1.4.3. | Práctica | 15 |
| 1.5. | Delimitaciones de la investigación | 16 |
| 1.5.1. | Temporal | 16 |
| 1.5.2. | Espacial | 16 |
| 1.5.3. | Recursos | 16 |
| 2. | MARCO TEÓRICO | 17 |
| 2.1. | Antecedentes | 17 |
| 2.2. | Base Teórica | 19 |
| 2.3. | Formulación de hipótesis | 25 |
| 3. | METODOLOGÍA | 27 |
| 3.1. | Método de la investigación | 27 |
| 3.2. | Enfoque de la investigación | 27 |
| 3.3. | Tipo de investigación | 27 |
| 3.4. | Diseño de la investigación | 27 |
| 3.5. | Población, muestra y muestreo | 28 |
| 3.6. | Variables y operacionalización | 30 |
| 3.7. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 33 |
| 3.7.1. | Técnica | 33 |
| 3.7.2. | Descripción de instrumentos | 33 |
| 3.7.3. | Validación | 34 |
| 3.7.4. | Confiabilidad | 35 |
| 3.8. | Plan de procesamiento y análisis de datos | 35 |

| | | |
|------|---------------------------|----|
| 3.9. | Aspectos éticos | 36 |
| 4. | ASPECTOS ADMINISTRATIVOS | 38 |
| 4.1. | Cronograma de actividades | 38 |
| 4.2. | Presupuesto | 39 |
| 5. | REFERENCIAS | 40 |
| | Anexos | 52 |
| | Matriz de consistencia | 53 |

Resumen

Objetivo: Analizar la relación de la calidad de vida con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.

Diseño Metodológico: El método será hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y de alcance correlacional. Población: La población está conformada por todos los licenciados de Enfermería que actualmente laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, conformada por 87 personas; será por muestreo probabilístico, aplicando criterio de inclusión y exclusión.

Técnica: se empleará la encuesta en su modalidad de cuestionario y una ficha de

observación. **Instrumentos:** Instrumento: Cuestionario CVL- HP Versión: Para el desarrollo

de este instrumento se utilizó la escala Q. Labor 56, compuesta por 10 subescalas y 56

preguntas, basada en la escala CVT. El Gohisalo constaba de 74 ítems, más la escala CVL-

SA 8000, la cual se utilizó como base para seleccionar y agrupar las variables de los ítems

debido a su clasificación dimensional de fácil comprensión, dando como resultado la primera

versión de la escala CVL-HP, cuestionario. Adaptada a la versión final de la encuesta, que

contiene 55 preguntas. Instrumento: Ficha de evaluación que mide Desempeño laboral

Forma de administra: observación individual directa. Descripción: Contiene 20 ítems a los

que se les asignan valores del 1 al 5 según los criterios del evaluador.

Procesamiento estadístico y análisis de datos: Se aplicará técnicas descriptivas para evaluar la distribución

de frecuencias de las variables y dimensiones; y se realizará un análisis inferencial para

probar la hipótesis empleando según sea el caso Rho de Spearman de Pearson.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, desempeño laboral, profesional de enfermería

Abstract

Objective: To analyze the relationship between the quality of life and the work performance of the nursing professional in the Surgical Center of the Arzobispo Loayza Lima Hospital, 2023. **Methodological Design:** The method will be hypothetical-deductive, quantitative approach, cross-sectional and non-experimental design. **correlational scope.** **Population:** The population is made up of all Nursing graduates who currently work in the Surgical Center service of the Arzobispo Loayza Lima National Hospital, made up of 87 people; It will be by probabilistic sampling, applying inclusion and exclusion criteria. **Technique:** the survey will be used in its questionnaire modality and an observation sheet. **Instruments:** Instrument: CVL-HP Questionnaire Version: For the development of this instrument, the Q. Labor 56 scale was used, composed of 10 subscales and 56 questions, based on the CVT scale. The Gohisalo consisted of 74 items, plus the CVL-SA 8000 scale, which was used as a basis for selecting and grouping the item variables due to its easy-to-understand dimensional classification, resulting in the first version of the CVL-Scale. HP, questionnaire. Adapted to the final version of the survey, which contains 55 questions. **Instrument:** Evaluation sheet that measures Work performance. **Form of administration:** direct individual observation. **Description:** Contains 20 items to which values are assigned from 1 to 5 according to the evaluator's criteria. **Statistical processing and data analysis:** Descriptive techniques will be applied to evaluate the frequency distribution of the variables and dimensions; and an inferential analysis will be carried out to test the hypothesis using the Spearman's Rho case of Pearson.

Keywords: Quality of work life, job performance, nursing professional

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El mundo del trabajo está experimentando profundos cambios en condiciones en que se desarrollan su organización y gestión y actividades laborales. Estas están determinadas por la interacción de varios factores estructurales en orden económico, social, político, cultural y tecnológico, incluida la globalización, innovación tecnológica y razones integradas, la nueva gobernanza, con parámetros del sector privado en mandatos del sector público (1).

Los sistemas de salud experimentaron su impacto; estas transiciones tienen consecuencias, positivas y negativas, potenciando y debilitando oportunidades de crecimiento y desarrollo, también amenazas y riesgos; hay estudios que revelan el impacto de cambios en el clima laboral, bienestar, calidad de vida laboral y desempeño de profesionales sanitarios, así como en la calidad del propio sistema sanitario y calidad de atención dada al paciente (2).

Los profesionales de salud, son grupo con riesgo de sufrir mala calidad de vida laboral, se exponen a condiciones laborales como estrés laboral, bienestar, productividad, rendimiento. El trabajo de la enfermera se caracteriza por carga de trabajo, mala salud, cambios de horarios, burocracia, pacientes exigentes que requieren esfuerzo laboral, percepción de calidad de vida laboral como factores favorables para el profesional de enfermería (3).

Un enfermero ⁴ con buena calidad de vida profesional se sentirá confiado, motivado, su trabajo será eficiente y tendrá mayor capacidad para afrontar situación adversa. Su participación en el quirófano ayudará a resolver problemas que surjan, ya que desempeña un papel vital en planificación, organización y dotación de recursos para el equipo antes y durante la cirugía. Si la enfermera no cumple con este deber, puede afectar negativamente la realización del procedimiento y afecta el bienestar y satisfacción del paciente y familia (4).

Argüelles y col., en 2018 demostró que existe fuerte relación entre la calidad de vida laboral y su impacto en lo organizacional, señalaron que una mayor calidad de vida se asocia con mejor rentabilidad empresarial y recomendaron replicar este estudio en otros escenarios (5).

Quintana y col., en México, en 2018 plantearon que la calidad de vida promedio de las enfermeras a nivel mundial es moderada, y dependiendo del tipo de contrato, ¹⁷ la calidad de vida de las enfermeras en el trabajo es alta. Para las personas con contrato indefinido ($p=0,007$) y las que no realizaban ninguna otra actividad remunerada ($p=0,046$), la calidad de vida laboral difería según la institución donde trabajaban ($p=0,001$) (6).

En España en 2018, Macías y col., ¹⁰ dice que la calidad de vida profesional está relacionada con la percepción y la regulación como dimensiones de la inteligencia emocional y por tanto partiendo de la base de que las instituciones de gestión deben promover técnicas de gestión de emociones para los profesionales de la salud. En comparación con otros estudios, existe una conciencia significativa sobre calidad de vida y adecuada regulación emocional (7).

En Colombia, Contreras y col., en 2018 observaron que el personal enfermero proporciona una calidad de vida laboral satisfactoria, como lo indican las variables motivacionales intrínsecas, que son más pronunciadas entre trabajadores de salud. Lo sociodemográfico estuvieron relacionados con calidad de vida laboral; El rendimiento está relacionado con motivación intrínseca, garantizando así la calidad de atención a los trabajadores (8).

Blanch en España en 2018 demostró que este ámbito de la insatisfacción es de interés para la investigación. El estudio mostró ambos métodos utilizando análisis de documentos, entrevistas semiestructuradas, grupos focales y evidencia más y menos positiva (9).

En nuestro país, Díaz y col., en 2018, esa ausencia está relacionada principalmente con el ⁴ contenido del trabajo (89%) y no necesariamente con factores personales (6%) o lugar de

trabajo (29%). Los autoinformes mostraron que al 76% le fue bien, mientras que las revisiones por pares mostraron que al 16% le fue mal y al 12% le fue bien. Concluyó que el ausentismo tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral (10).

Al igual que otros centros hospitalarios del Perú, en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza se trabaja en condiciones de hacinamiento y ambiente que no cuenta con las instalaciones necesarias para realizar bien el trabajo, eso lleva a que la calidad de vida laboral de enfermeras se considere mala debido a diversos factores de riesgo que afectan su bienestar y salud. Esta realidad se vincula a quejas de pacientes y familiares sobre el desempeño de enfermeras, que se caracterizará porque no son profesionales quienes observan lo que da lugar al crecimiento profesional, sino la situación que afecta su salud.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la calidad de vida con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la calidad de vida en su dimensión bienestar individual con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación de la calidad de vida en su dimensión condiciones y medio ambiente con el desempeño laboral del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?

- ¿Cuál es la relación de la calidad de vida en su dimensión organización con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación de la calidad de vida en su dimensión bienestar logrado a través del trabajo con el desempeño ¹ laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación de la calidad de vida con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la calidad de vida en su dimensión bienestar individual con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023
- Determinar la relación de la calidad de vida en su dimensión condiciones y medio ambiente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023
- Determinar la relación de la calidad de vida en su dimensión organización con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

- Determinar la relación de la calidad de vida en su dimensión bienestar logrado a través del trabajo con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Una revisión de bases de datos bibliográficas que contienen literatura científica en ciencias de la salud reveló que existe una investigación limitada sobre las cuestiones de este estudio. En los lugares donde se recogieron los datos aún no se han realizado investigaciones relacionadas con el tema de investigación, por lo que los resultados encontrados en este estudio permitirán discutir, reflexionar, cuestionar, reflexionar y achicar lagunas de conocimiento en el concepto de riesgo. Según la Organización Internacional del Trabajo, los riesgos laborales surgen de factores externos e internos que afectan directamente a los trabajadores de la salud, y los eventos adversos pueden ocurrir múltiples veces.

1.4.2. Metodológica

El aporte del positivismo posibilita la adquisición de nuevos conocimientos y estas herramientas permitirán recopilar la información necesaria para proponer nuevas mejoras. Desde el punto de vista metodológico se puede señalar que este trabajo se basa en los instrumentos utilizados para recolectar información sobre estas dos variables de investigación. Por ello, para medir las variables de estudio se utilizarán dos cuestionarios, ambos validados y que cumplen con los estándares de rigor científico requeridos para este tipo de trabajos. Por otro lado, cabe mencionar su posibilidad de brindar a otros investigadores el apoyo adecuado y resultados actualizados que puedan servir como referencia para el tema que solucione este problema.

3 1.4.3. Práctica

Los resultados de este proyecto de investigación servirán como insumo para que las organizaciones hospitalarias, unidades de capacitación y educación, unidades de enfermería y gerentes de servicios de centros quirúrgicos creen procesos de mejora continua y busquen orientación sobre el uso de estrategias de calidad de vida. Se reconoce la racionalidad práctica porque permitirá a la dirección del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima acceder a la información recogida en sus áreas operativas (especialmente la unidad de cuidados intensivos) para orientar las mejoras necesarias que contribuyan a la optimización de la calidad del hospital la vida de los cuidadores que trabajan en este campo les dota de lo necesario para evitar situaciones peligrosas. También contribuirá a elevar los estándares de calidad requeridos en todos los entornos hospitalarios.

9 1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La presente investigación se realizará durante los meses de agosto a diciembre del 2023, permitirá indagar sobre la calidad de vida y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería.

1.5.2. Espacial

El proyecto de tesis, se realizará en la ciudad de Lima en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Escobar (11) en el 2021, en Ecuador, mediante su objetivo “Analizar las relaciones de la calidad de vida con el desempeño laboral del profesional de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra 2021”. Estudios, con los enfoques cuantitativos, descriptivo, correlacional, transversal. Muestra de 110 enfermeros. Método, en toma de datos, aplicó los cuestionarios de calidad de vida Whoqol Bref. Resultados, ha tenido una población de mujeres en 93% y hombres en 7%, indican que el 63% tienen calidad de vida buena, hay percepción de poco dolor físico en 45%, hay dependencia a fármacos en 47%; hay buen profesionalismo en el desempeño laboral, es factor de riesgo en compromisos moderados con cargas horarias 19%, hay limitado desarrollo profesional con inestabilidad laboral 44% con falta de preparaciones académicas en 77%. En balances de estabilidad laboral y personal van a facilitar los cumplimientos de forma oportuna y eficaz los roles de los cuidados directos.

Concluyó que el 63% de su población tiene calidad de vida buena, lo cuales facilitan los cumplimientos de forma oportuna y eficaz los roles de los cuidados directos.

Khajehnasiri y col., (12) en 2021, en Irán, en su objetivo “Determinar la calidad de vida y el factor en el efectivo desempeño laboral de enfermeras de un hospital Universidad de Ciencias Médicas de Teherán”. Estudio, no experimental, transversal, descriptivo, analítico. Muestra de 415 enfermeras. Método, utilizo el cuestionario demográfico y calidad de vida según trabajo. Resultado, Hay calidad de vida media en 51% con relación significativa según $p < 0,05$ con desempeño según efectivas horas extraordinarias y en el trabajo asignado. Concluye que hay asociación de variables, según baja calidad de vida en enfermeros.

Sinchiguano (13) en el 2019, en Ecuador, con el objetivo “Validación de estrategias en el desarrollo de calidad de vida laboral relacionado con el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi”. Estudio, cualitativo y cuantitativo, descriptivo y correlacional, corte transversal. Muestra de 55 entrevistados. Metodo, utilizo como instrumento las encuestas. Resultado, en calidad de vida laboral, se confirma la insatisfacción con información sobre procesos laborales y desarrollo, así como inconformidades sobre el final de la jornada laboral y tiempo familiar, y sus perspectivas de avance son mínimas. Los gerentes y subordinados están insatisfechos con la distribución salarial interna, insatisfechos con la mala retroalimentación sobre el desempeño, potencial de desarrollo insuficiente e insatisfechos con el tiempo en familia. En términos de esfuerzo laboral, de gestión inadecuada de recursos, planificación del trabajo ineficaz, asistencia inadecuada y mala calidad de servicios, hay problemas como escaso cumplimiento de las normas y procesos, las malas relaciones interpersonales y el escaso trabajo en equipo.

Povedano (14) en el 2020, en España, mediante el objetivo “Analizar los afrontamientos autopercebido por los profesionales de enfermería para trabajar con pacientes moribundos y su relación con entorno laboral, práctica clínica y estrés ocupacional”. Estudio, correlacional, observacional, transversal. Muestra de 500 enfermeros. Método, utilizo cuestionarios validados: Escala de Afrontamiento de Muerte, Entornos de Prácticas Enfermería, Prácticas Basada en Evidencias en Enfermería (PBE) y Escalas de Estrés para Enfermería. Resultados, la mayoría de los participantes eran mujeres (79%), tenían edad promedio de 40 años, tenían posgrado (37%) y trabajaban en sector público (78%). Gran parte de personas cree que su entorno laboral es desfavorable (67%), su presión laboral es alta y su puntuación PBE de conocimientos/habilidades es alta. El 62% creía tener el mejor estilo de afrontamiento (>157 puntos). El análisis de regresión logística multivariado mostró que el afrontamiento se relacionó positivamente con el ambiente de trabajo y ambas subescalas de PBE, pero no con

ambiente de trabajo negativo. correlacionado con ambas subescalas PBE. Estrés laboral y menor experiencia laboral. Estos factores explicaron el 23% de la varianza ($p < 0,001$).

Silveira y col., (15) en el 2019, en Brasil, en su trabajo con el objetivo “Determinar los perfiles demográficos, laborales y evaluar calidad de vida en trabajo de equipos de enfermería actuante en Unidad de Urgencias. Estudio, no experimental, transversal. Muestra de 100 trabajadores. Método, utilizó cuestionario con perfiles demográficos y laborales y calidad de vida en el trabajo según adaptación del modelo de Walton. Resultados, el 75% son femenino, 47% casados, 35% enfermeros, 53% técnicos, 11% auxiliares de enfermería; El 89% con carga horaria semanal de 30 horas y 39% tiene otro empleo en enfermería. Las escalas de la calidad de vida están insatisfechas 39% y satisfechos en 60%, hubo mayor insatisfacción con la calidad de vida en el trabajo de profesionales enfermeros.

A nivel nacional:

Maza y Díaz (16) en el 2023, mediante su objetivo “Determinar las relaciones de calidad de vida con el desempeño laboral del personal del centro de salud La Querencia Huaral 2022”. Estudio, tipo básica, no experimental, transversal, nivel correlacional. Muestra de 50 entrevistados. Método, utilizó las encuestas y como instrumento dos cuestionarios. Resultados, en correlación de rho Spearman fue 0.98 con significancia $0.000 < 0.05$ es decir hay correlación positiva fuerte y significativa de variables calidad de vida y desempeño laboral.

Alarcón y Astanague (17) en el 2018, en su trabajo con el objetivo “Analizar las relaciones de calidad de vida laboral con el desempeño del personal de enfermería, hospital Goyeneche”. Estudio, tipo descriptivo de corte transversal, correlacional. Muestra de 80 entrevistados. Método, los instrumentos usados en la recolección de datos fue: calidad de vida profesional (CVP-35). Resultados, el 44% de profesionales tienen desempeño

competente en excelente nivel de calidad de vida excelente. Concluye que la calidad de vida laboral y nivel de desempeño han presentado una relación estadística significativa ($P < 0.05$).

Aguilar y Alpaca (18) en el 2021, mediante su objetivo de investigación “Analizar las relaciones de calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería en emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020”. Estudio, cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal, no experimental. Muestra de 99 personas. Método, utilizo dos cuestionarios validados por expertos. Resultados, hay media calidad de vida profesional en 55% en la dimensión: Apoyo directo con medio nivel en 61%, en demandas de trabajo, niveles medio en 62%, con medio nivel en recurso psicológico organizacional en 47% y en desempeño laboral hay deficiente nivel 61% y en la dimensión: capacidad cognitiva con deficiente nivel en 59%, en capacidad efectiva con deficiente nivel en 49% y capacidad psicomotora en moderado nivel 41,7%.

Uturunco (19) en el 2021, en su tesis con el objetivo “Determinación de la influencia de calidad de vida profesional en desempeño del enfermero en el confinamiento en Lima, 2021”. Estudio, explicativo, no experimental y transversal. Muestra de 613 entrevistados. Método, aplico dos cuestionarios Calidad de Vida Profesional Proqol Versión V y Cuestionario de Desempeño Laboral. Resultados, la calidad de vida profesional influye significativamente en desempeño laboral en el confinamiento en Lima, el valor de significancia que se calculo fue $p = 0,000 < 0,005$ confirmado, mientras que R^2 Nagelkerke fue 13%.

Travezaño (20) en el 2021, con el objetivo “Analizar la relación de calidad de vida laboral con desempeño laboral de la enfermera Centro Médico Municipal de Jesús María”. Estudio, tipo básica, cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal. Muestra de 37 enfermeros. Método, la técnica fue la encuesta y cuestionario. Resultados, hay carga laboral

media con medio apoyo directivo, alta motivación interna, baja habilidad cognitiva. Existe relación significativa de las variables, con correlación positiva media de 58%.

2.2. Base Teórica

2.2.1. Primera variable: Calidad de Vida

Es difícil formular interpretación de calidad de vida, cuando se conceptualiza y expresa difiere de persona a persona y, como otros conceptos, tiene limitaciones, no se define claro y necesita armonizarse en sí mismo. Calidad de vida se refiere a cómo cada individuo percibe su vida diaria, lo que quiere ser, que quiere tener, su nivel de satisfacción con la sociedad, teniendo en cuenta los servicios que tiene a su alcance en su entorno sociales, sin olvidar los servicios disponibles. La calidad de vida muestra la percepción del individuo del entorno en el que se desenvuelve, según expectativas, valores de vida relacionados con los logros y características físicas, psicológicas y sociales. El concepto de calidad de vida incluye significados, como el sentimiento de bienestar, calidad del entorno de vida, acciones ante la vida, superar problemas, sentimiento, satisfacciones, victorias, o cosas buenas de vida (21).

Calidad de vida profesional

La calidad de la atención de enfermería es un tema complejo porque hay muchos factores involucrados que están relacionados con la presencia o ausencia de atención de calidad. Esta variable se puede definir como una estructura multidimensional que se verá influenciada por diversas condiciones de salud, apoyo social, ingresos, actividad física, etc. La calidad de vida también puede definirse como la satisfacción de la enfermera con el ambiente laboral y su desempeño a nivel personal y profesional. Aquí que también está relacionado con factores como dirección, gestión, remuneración, nivel de desempeño, etc. El concepto de calidad de vida surgió en la década de 1970 como forma de intentar humanizar el ambiente de trabajo,

prestando especial atención al desarrollo de los empleados y a la dirección de la mejora de la calidad. vida, provocando así cambios en la calidad del trabajo y el empleo para satisfacer las demandas de los trabajadores e implementar prácticas de bienestar humano (22).

El entorno hospitalario debe tener en cuenta varios aspectos que provoca un deterioro en la calidad de vida de enfermeras, siendo relevantes los turnos intensivos, horarios que siguen y rotaciones que realizan, constante interacción con situaciones como dolor, el sufrimiento, gravedad y muerte, etc., afectar negativamente a una persona a nivel físico, psicológico y social. La exposición a situaciones traumáticas y muerte en estos profesionales provoca un fenómeno conocido como fatiga por compasión y ansiedad, que afecta su calidad de vida en medida que se considera un aspecto que puede influir para ellos (23).

Este panorama cobra aún más importancia en la unidad de cuidados intensivos, porque el tipo de pacientes que allí reciben y necesitan atención, además de la necesidad de mantener interacción con la familia, les hace lidiar con varios factores que van más allá de la atención. Además de consecuencias fisiológicas y psicológicas, hay alta incidencia de complicaciones por relaciones ambientales y sociales. La calidad de vida del personal asistencial estará determinada por situaciones en el ámbito de la salud, la capacidad de afrontar problemas en el trabajo, los recursos de que dispongan en el cuidado, las comorbilidades que puede sufrir todo profesional, y situaciones que vive fuera del entorno laboral. La calidad de vida se convierte en fenómeno complejo por factores de riesgo que afectan sus actividades diarias, que aumentan en ausencia de apoyo gerencial suficiente, afectan condiciones de trabajo (24).

Dimensiones de la calidad de Vida laboral

Según Hernández 2016 la calidad de vida se divide en las siguientes dimensiones, teniendo en cuenta lo descrito y evaluado en el instrumento.

Bienestar individual: Refleja aspectos de trabajo en equipo, misión organizacional, mantenimiento, evaluación justa, retroalimentación, condiciones laborales, capacitación, logro personal, ayuda a colegas, desarrollo personal, oportunidades de limpieza, planificación de jubilación, definición de funciones y puestos de trabajo (25).

Condiciones y Medio ambiente de trabajo: Condición física, estabilidad, disposición para trabajar, beneficios, aportaciones de calidad, fatiga muscular, condiciones ambientales, empleo, competencia técnica, ambiente agradable, estrés laboral beneficioso en la salud (26).

Organización: Comunicación efectiva, libertad de expresión, creatividad e innovación, oportunidades de crecimiento, reconocimiento a los directivos, aumento del trabajo en equipo, iniciativa laboral, cooperación, interés de los empleados, deseo de apoyo, afiliación institucional, inclusión laboral, actualización de manuales, identificación de servicios (27).

Bienestar logrado a través del trabajo: Percepción de la organización, motivación laboral, aprobación de cliente, nivel de vida, habilidades, imagen laboral, equilibrio personal trabajo, remuneración, consecución de objetivos, relaciones con personas, satisfacción laboral, pertenencia social, tiempo libre, expresión de agradecimiento, responsabilidad laboral (28).

Modelo de Calidad de la Atención Médica de Avedis Donabedian

La definición de calidad de atención es común apuntan a maximizar el bienestar del usuario en evaluar fortalezas y debilidades, buenas y malas, asociadas con proceso de atención. Donabedian revela calidad de servicios de salud de varios aspectos. Los indicadores estructurales se refieren a características y organizaciones que se consideran permanentes, así como a los trabajadores y economías en que se brinda atención médica; Los indicadores de proceso se basan en los profesionales de la salud y servicios asociados capaces de hacer por pacientes y relación entre actitud y la competencia técnica al realizar los procedimientos.

Las medidas de resultado se refieren a la variabilidad del estado de salud y la satisfacción del usuario, enfatiza la importancia de satisfacer requisitos de usuarios con servicios de mayor calidad y apunta a alcanzar los objetivos en atención al paciente, reducir riesgo para pacientes. y profesionales de la salud que brindan atención. Este modelo de calidad se relaciona con enfoques técnicos derivados de evaluación mediante la percepción (29).

También se puede señalar que los conceptos presentados desde esta perspectiva teórica se convierten en un importante referente paradigmático que sustenta el actuar del enfermero en la práctica y garantiza que su cuidado preserve el carácter científico del trabajo realizado e implementado. Al mismo tiempo, mantener los autocuidados necesarios para que las actividades en las que participe no afecten gravemente su salud. Por ello, el autocuidado de enfermería se considera una medida muy importante en todos los ámbitos y lugares, especialmente en situaciones de crisis o en instituciones de atención sanitaria tan intensivas, según la teoría del autocuidado de Orem, que tiene como objetivo reducir el uso de recursos Ausencia o presencia cambios que pueden conducir a cambios mencionados (30).

2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral

El desempeño laboral se define como experiencia de las enfermeras sobre el trabajo realizado y la capacidad para realizar actividades específicas del trabajo que demuestren idoneidad para diversas situaciones y contextos. Se cree que el enfermero debe tener formación intelectual que le permita definir su misión en el campo y en el sistema de salud. El desempeño del trabajo de enfermería debe estar sustentado en conocimientos que puedan mejorar su práctica, y es un tema de constante preocupación, ya que los avances científicos y técnicos son constantes y los profesionales deben acumular competencias, competencias y competencias. Habilidades que faciliten su procesamiento y aplicación para promover efectivamente la recuperación de los pacientes y promover su salud; les exige intensificar su

formación con el objetivo de convertirse en expertos en su campo, sin olvidar al mismo tiempo su misión de actuar con las personas, debe tener mirada sincera que transmita empatía, calidez y comprensión. El enfoque debe actualizarse para afrontar los desafíos de globalización del ámbito sanitario y contribuir eficazmente a la mejora continua de servicios sanitarios, la optimización de servicios asistenciales y mejora de la eficiencia (31).

El desempeño profesional no se trata sólo de lo que una persona puede hacer, sino también de lo que necesita hacer para realizar sus tareas diarias de manera efectiva, no sólo son importantes las habilidades y actitudes, las habilidades y conocimientos que utiliza en realizar tareas. Realizan tareas en tiempo prescrito, uso de jornada laboral, respetando normas aplicables a cada puesto y características de persona necesaria en ocupar el puesto. Terry y Stephen describen el desempeño como resultado de cómo empleados realizan las funciones asignadas, el desempeño depende del éxito o fracaso de la organización. Farria (1995) dice que está relacionado con desempeño del trabajo y forma que el colaborador cumple rol, da exhibición la especificidad de esencia, encarnando competencia, emociones y humanidad que obtienen al combinar conocimientos, habilidades, experiencia. Valores que contribuyen a la realización del producto deseado a través de los requisitos laborales (32).

Dimensiones del desempeño profesional

Orientación a resultados: Describe si las personas que trabajan en área completan su trabajo a tiempo, son responsables de funciones asignadas y realiza una cantidad de actividades. **Calidad:** describa errores cometidos por el empleado, si recursos, materiales y suministros fueron usados juiciosamente, el grado de habilidad demostrada en el trabajo y si el empleado fue cortés y cuidadoso en su trabajo. **Relaciones interpersonales:** valorar si los empleados son amigables con usuarios y otros compañeros de trabajo, da instrucción adecuada al paciente y, evitan conflictos en el equipo de trabajo. **Iniciativa:** revela nuevas

formas de superar procedimientos, si está dispuesto al cambio, si anticipa dificultades y si tiene gran capacidad en resolver problemas que surgen cotidianamente. **Trabajo en equipo:** si el empleado demuestra capacidad de encajar en grupo cuando el grupo es reconocido y caracterizado por logro de metas. **Organización:** Realizar tareas, utilizar estándares y gestionar según procedimientos a seguir y velar por consecución de metas establecidas (33).

Según Bohórquez, define que el desempeño laboral como la ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de una organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007). Considera que la eficacia del personal que trabaja en las organizaciones, funcionan en individuo con gran labor y satisfacción laboral. La enfermería se ha singularizado por ser carrera de bien a la comunidad, se debe desplegar y tonificar actitudes, aptitudes y méritos que comprometen a uno mismo y que deben conducir su hacer; esperando así, un licenciado en enfermería reflexivo, crítico, amable, respetuoso, dadivoso se preocupa por los demás para contemplar a las personas en un método sanitario que intenta de atender carencias de usuarios y familias. La motivación y la postura del colaborador asistencial en la planeación de sus labores ponen una tarea relevante en su ocupación (34).

2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema

Marriner en el 2010, describió que para desempeñar su función adecuadamente, una enfermera debe atravesar o pasar por varias etapas, comenzando desde principiante que utiliza solo experiencia específica, y luego hasta principiante avanzado, donde la enfermera utiliza la experiencia actual. Analíticamente, tomando en cuenta las normas de cada organización, luego pasa al nivel de director, selecciona todo lo importante, luego pasa a la etapa efectiva, se convierte en observador externo y consigue otro puesto, y llega a etapa de experto, que es evaluado, se deben pasar diferentes fases para lograr buen desempeño laboral es útil no sólo en campo de enfermería, sino en campos donde las enfermeras tienen

funciones importantes. Siempre que surge problema, las enfermeras tienen habilidades en dominar el aprendizaje, que les permite pasar de aprendices a expertos, convirtiendo el conocimiento teórico y práctico y actitudes positivas y creativas que pueden aprenderse a través de experiencia. La repetición adopta una visión general de situación, incorpora conocimientos prácticos de contingencias y demuestra competencia y familiaridad con recursos disponibles (35).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

H0: No existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida en su dimensión bienestar individual con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

H2: Existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida en su dimensión condiciones y medio ambiente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

H3: Existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida en su dimensión organización con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

H4: Existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida en su dimensión bienestar logrado a través del trabajo con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1.Método de la investigación

Para sacar conclusiones generales de este estudio, se propone un enfoque hipotético deductivo que tiene en cuenta el análisis de una situación específica, cómo formular hipótesis y cómo analizar paso a paso de lo general a lo específico (36).

3.2. Enfoque de la investigación

Los métodos de investigación son cuantitativos en el sentido de que los datos se cuantificarán estadísticamente y se compararán con la literatura para describir las variables de estudio y utilizar pruebas estadísticas para cuantificar los resultados obtenidos (37).

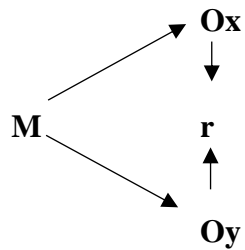
3.3. Tipo de investigación

La investigación aplicada se debe a que partiremos del marco teórico existente, nos plantearemos una pregunta de investigación con el fin de sacar conclusiones sobre las variables de calidad de vida y desempeño laboral frente a la realidad observada (38)

3.4. Diseño de la investigación

Es no experimental, descriptivo, relacional y transversal. No es experimental porque no hay intervención ni manipulación de las variables, sino observaciones de las mismas en su entorno natural. Es descriptivo en el sentido de que intentará enumerar los atributos más relevantes de la variable en estudio. Correlación porque se supone que existe interdependencia entre las categorías. Finalmente, es transversal porque la información se recopila en un momento y lugar determinados (39).

Dicho diseño es:



Dónde:

M = Muestras.

Ox = Calidad de vida

Oy = Desempeño laboral

R = Relaciones de las variables

3.5. Población, muestra y muestreo

La población está conformada por todos los licenciados de Enfermería conformada por 120 licenciados, que trabajan en las diferentes áreas del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, el cual será por muestreo probabilístico, aplicando criterio de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- Profesional de Enfermería que quieran participar de esta investigación previamente con el consentimiento informado.
- Profesional de enfermería de ambos sexos con diferente condición laboral.

Criterios de exclusión:

- Profesional de enfermería que estén ausente – con descanso medico

- Profesional de enfermería que no quieran participar en este trabajo de investigación.
- Profesional de enfermería que no deseen firmar el consentimiento informado.
- Profesional de enfermería que no hayan llenado correctamente las encuestas.

Muestra:

Las muestras utilizan muestreos probabilísticos aleatorios simple ya que se supone que los individuos tienen la misma probabilidad para ser seleccionado, el cual se trabajará con 120 licenciados de enfermería.

3.6. Variables y operacionalización

Variables de estudio

Vi: Calidad de vida

V2: Desempeño laboral

3.6.1. Operacionalización de variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa (Niveles y rangos) |
|-----------------------|--|--|---|---|--------------------|--|
| V1: Calidad de vida | La calidad de vida laboral con el trabajador que forma parte del área asistencial específicamente de enfermería quien lo expresa como la sensación de sentirse bien que se emerge de la proporción que el paciente o usuario percibe entre la cantidad de servicios de la profesión y los requerimientos psicológico, de la organización que se cuenta para hacer frente a las necesidades existentes (40) | Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en el cuestionario que cuenta de 55 preguntas, con cinco opciones de respuesta que va desde el valor 1 hasta el valor 5 siendo este último la calificación más alta | Bienestar Individual Condiciones Y Medio Ambiente Organización Bienestar Logrado A Través Del Trabajo | Trabajo en equipo Misión organizacional Insumos de calidad Ambiente grato Comunicación efectiva Habilidades del trabajo Satisfacción | Ordinal | Mala de 0 a 18 puntos Regula de 19 a 36 puntos Buena de 37 a 55 puntos |
| V2: Desempeño laboral | El desempeño laboral lo determina como el grado de actuación de lo logrado por el colaborador en el cumplimiento de los objetivos dentro de la organización en un tiempo asignado como actúa afronta situaciones en su entorno laboral para cumplir con sus tareas encomendadas lo que le permite demostrar su capacidad de trabajo (41). | Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo, en base a 20 ítems | Orientación de Resultados Calidad Relaciones interpersonales Iniciativa Trabajo en Equipo Organización | Trabajo Eficiente Eficaz Adecuada Orientación Comunicación Ideas Para Mejorar Se Identifica Con Los Objetivos Planificación Metas | Ordinal | Mala de 0 a 7 puntos Regula de 8 a 14 puntos Buena de 15 a 20 puntos |

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizarán métodos de encuesta ya que tiene como objetivo recolectar información y datos sobre variables de calidad de vida y desempeño laboral, mientras que el instrumento serán dos cuestionarios, uno para cada variable.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento: Cuestionario CVL- HP

Autor: Hernández Lumbreras, Méndez Rojas Cervantes y Juárez C. Año: 2016 (42).

Versión: Para el desarrollo de este instrumento se utilizó la escala Q. Labor 56, compuesta por 10 subescalas y 56 preguntas, basada en la escala CVT. El Gohisalo constaba de 74 ítems, más la escala CVL-SA 8000, la cual se utilizó como base para seleccionar y agrupar las variables de los ítems debido a su clasificación dimensional de fácil comprensión, dando como resultado finalmente la primera versión de la escala CVL-HP, cuestionario. Adaptada a la versión final de la encuesta, que contiene 55 preguntas.

Descripción: Cuestionario de 55 preguntas con 5 posibles respuestas, que van del 1 al 5, siendo la última la de mayor valor.

Instrumento: Ficha de evaluación que mide Desempeño profesional

Autor: Dirección General de Educación y Productividad - Recursos Humanos GRC

Forma de administra: observación individual directa.

Versión. El formulario de evaluación fue elaborado por el Hospital San José, Región del Callao.

Descripción: Contiene 20 ítems a los que se les asignan valores del 1 al 5 según los criterios del evaluador.

3.7.3. Validación

La validez es “el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”. En este caso se optó por la validez de contenido, que es “la medida en que un instrumento refleja un dominio de medición específico”, evaluados por tres expertos para la evaluación inicial de la herramienta, los cuales demostraron que la herramienta es efectiva y consistente, con una significación estadística entre calificaciones de 0,79 para la primera y segunda variable es 0,87 (43).

3.7.4. Confiabilidad

Para la confiabilidad se iniciará la prueba alfa de Cronbach de acuerdo con los requisitos de la escala de medición tipo Likert. Se espera encontrar respuestas con coeficientes superiores a 0,8, lo que indica una alta confiabilidad dado el elemento normalizado de la evaluación realizada. Según los autores Prieto y Delgado en 2010, “la especificidad de la medición indica la ausencia de errores en la medición o el grado de consistencia y estabilidad de los valores obtenidos en varias mediciones de un mismo instrumento”

Confiabilidad Calidad de vida laboral

Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach es 0.89 y con 55 número de elementos.

Confiabilidad Desempeño Profesional

Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach es 0.811 y con 20 número de elementos.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para obtener información y realizar investigaciones se solicitará permiso a la Dirección del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima y a la sede del Centro Quirúrgico para realizar investigaciones en sus instalaciones. Luego se seleccionará a las enfermeras al azar, se les explicará el propósito del estudio antes de su inicio, participaron durante todo el proceso y fueron invitadas a participar, debiendo firmar un formulario de consentimiento informado después de la adopción.

Las herramientas se agruparán en categorías. Se asignará un código a la respuesta a cada pregunta y todos los datos del instrumento se ingresarán en una base de datos Excel 2010 y luego se exportarán al programa estadístico SPSS 25.0 para su procesamiento. Luego se elaborará las tablas según las variables para lograr los objetivos del estudio. Las hipótesis se probará mediante análisis de tabulación cruzada bivariada y análisis de correlación de Spearman. Finalmente, escribiremos una discusión basada en los antecedentes teóricos de este estudio.

3.9. Aspectos éticos

Realizaremos esta investigación de manera ética y analizaremos los resultados para informar investigaciones futuras.

Principio de autonomía

En general, debe respetarse la autonomía, es decir, la capacidad de los individuos de tomar sus propias decisiones. El consentimiento informado es la máxima expresión de este principio y es un derecho de las enfermeras. A cada participante se le explicarán los principios básicos del trabajo de investigación y se le dará el consentimiento informado y se respetará su libre voluntad para decidir y participar.

Principio de beneficencia

Este principio se aplica a las normas de enfermería que explican a las enfermeras los beneficios del trabajo de investigación. Para proteger la salud de los participantes, no dañaremos a las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima.

Principio de no maleficencia

Este principio se refiere a no hacer daño al entrevistado. Explicaremos a los participantes que el trabajo de investigación no causará ningún daño, sufrimiento o discapacidad a su salud.

Principio de justicia

El principio de equidad significa ser justo con todos los encuestados y que se evalúe un nivel de atención razonable. Este principio se implementa en el trabajo de investigación, todos los entrevistados son tratados por igual, sin discriminación y sus derechos.

4. Aspectos Administrativos

4.1. Cronograma de actividades

| ACTIVIDADES | AÑO: 2023 | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | Setiembre | | | | Octubre | | | | Noviembre | | | | Diciembre | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Elaboración del proyecto | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| Revisión y aprobación del proyecto | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| Registro de proyecto | | | | | | | | ■ | | | | | | | | |
| Recolección de datos | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| Resultados | | | | | | | | | | ■ | | | | | | |
| Discusión | | | | | | | | | | | ■ | | | | | |
| Conclusiones y recomendaciones | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | |
| Revisión preliminar | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | |
| Sustentación de tesis | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

4.2. Presupuesto

| Rubro | Detalle | Monto (Soles) | Total (Soles) |
|------------------|-------------------------|---------------|---------------|
| Recursos humanos | Asesor estadístico | 350,00 | 600,00 |
| | Corrector de estilos | 250,00 | |
| Bienes | Laptop | 3 700,00 | 3 836,00 |
| | Lapiceros | 20,00 | |
| | Hojas bond | 36,00 | |
| | USB | 80,00 | |
| Servicios | Luz x 4 meses | 400,00 | 1 040,00 |
| | Internet x 4 meses | 480,00 | |
| | Línea celular x 4 meses | 160,00 | |
| | | Total, S/. | 5 476,00 |

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020. [Internet]. 2020. Obtenido en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
2. Consejo Internacional de Enfermeras. Enfermería: una voz para liderar. Invertir en enfermería y respetar los derechos para garantizar la salud global. [Internet]. 2022. Obtenido en: <https://www.icn.ch/es/publicaciones>
3. Loyola T., De Medeiros A., Brito C., Silva S., Bezerra E. El impacto de la pandemia en el rol de la enfermería: una revisión narrativa de la literatura. *Enferm. glob.* [Internet]. 2021; 20(63): 502-543. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.454061>
4. Organización Panamericana de la Salud. OPS llama a los países a fortalecer colectivamente la fuerza laboral de enfermería. [Internet]. 2022. Obtenido en: <https://www.paho.org/es/noticias/6-5-2022-ops-llama-paises-fortalecercolectivamente-fuerza-laboral-enfermeria>
5. Vizcaíno Y., Vizcaíno M., Montero Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de enfermería. *Rev Cub de Medicina Militar.* [Internet]. 2020; 49(2): 364-374. Disponible en: <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/369>
6. Vásquez J., Guzmán E. Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos. *Univ. Salud.* [Internet]. 2021; 23(3): 240-247. Disponible en: <https://doi.org/10.22267/rus.212303.237>

7. González M., López M. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. [Internet]. 2019; 9(1): 1-7. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/5791
8. Colegio de Enfermeros del Perú. Transparencia. [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/10>. Instituto Nacional de Estadística e Informática. [Internet]. 2020 [Consultado 3° de julio del 2023]. Recursos Humano de Salud. Disponible de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/>
9. Statista Research Department. Perú: número semanal de casos y muertes causadas por COVID-19 2020 – 2022. [Internet]. 2022. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/1110077/numero-casos-muertes-covid-19-peru/>
10. Fernández R., Souza R. Repercusiones de los factores asociados a la calidad de vida en enfermeras de unidades de terapia intensiva. Gale Health and Wellness. [Internet]. 2018; 20(4): 453 – 460. Disponible en: 10.15446/rsap.V20n4.65342
11. Escobar C. Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021. En internet https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UTN_8e918a48c14adc62b540110802d66d4a accedido el 10 de junio del 2023
12. Khajehnasiri F., Rahimi R., Forati B. Evaluation of the quality of working life and its effective factors in employed nurses of Tehran University of Medical Sciences Hospitals 2021. En internet <https://jehp.net/article.asp?issn=2277->

9531;year=2021;volume=10;issue=1;spage=112;epage=112;aulast=Khajehnasiri

accedido el 10 de junio del 2023

13. Sinchiguano D. Estrategia para el desarrollo de la calidad de vida laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de servicios financieros. 2019. En internet <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2767> accedido el 10 de junio del 2023
14. Povedano M. Factores del entorno laboral de los profesionales de enfermería relacionados con el afrontamiento del cuidado al final de la vida: encuesta transversal. 2020. En internet <https://www.scielo.br/j/rlae/a/K5k3ZMvq9NxTFknncWqHt5s/abstract/?lang=es#> accedido el 10 de junio del 2023
15. Silveira G., da Penha C., Mininel A., Teixeira J., da Silva K. Calidad de vida en el trabajo y perfil demográfico-laboral de la enfermería en unidad de urgencias 2019. En internet <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/340861> accedido el 10 de junio del 2023
16. Maza M., Calidad de Vida y Desempeño Laboral del personal del Centro de salud la Querencia del Distrito de Huaral 2023. En internet <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7702/TESIS%20DI%20AZ%20Y%20MAZA%20-%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20Y%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20DEL%20CENTRO%20DE%20SALUD%20LA%20QUERENCIA%20DEL%20DISTRITO%20DE%20HUARAL%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y> accedido el 10 de junio del 2023

17. Alarcón Y., Astañague J. calidad de vida laboral y desempeño del profesional de Enfermería”, hospital Goyeneche. Arequipa – 2018. En internet <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/0f10aa56-d9c3-4d63-b2c5-4634970820d4> accedido el 10 de junio del 2023
18. Aguilar D., Alpaca C. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. En internet <http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/135> accedido el 10 de junio del 2023
19. Uturnco M. Influencia de la calidad de vida profesional en el desempeño laboral del enfermero durante el confinamiento en Lima, 2021. En internet https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5398/T061_44551282_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y accedido el 10 de junio del 2023
20. Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2021. En internet <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1000> accedido el 10 de junio del 2023
21. Sandoval M., Gonzales M. Calidad de Vida Profesional y Síndrome de Burnout en enfermeras del hospital María Axiliadora [Internet]. Revista de Ciencias y Arte de Enfermería. 2016; 2(1): 15-21. Recuperado de <http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/18/19>
22. Ortega J., González J. La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia. La Organización Panamericana de la Salud. 2020 [Citado 2023 ene 06] Recuperado de

<https://www.paho.org/es/historias/enfermeria-tiempos-covid19-relato-dos-enfermeros-practica-avanzada-desde-frente-pandemia>

23. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. Organización Panamericana de la Salud. 2019 [Citado 2023 ene 09] Recuperado de https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=4293:el-personal-de-enfermeria-es-esencial-para-avanzar-hacia-la-saluduniversal&Itemid=0
24. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios [Internet]. Revista IIPSI. 2011; 14(2): 13. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v14_n2/pdf/a14v14n2.pdf
25. Zubillaga N., Cecilia I. Desarrollo profesional y puesto de trabajo [Internet]. Observatorio Laboral Revista Venezolana. 2013; 6(11): 111-137. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219030140007>
26. Argüelles L., Quijano R., Sahuí J., Fajardo M., Magaña D. Estudio experimental de la calidad de vida laboral en mipymes turísticas [Internet]. Revista Global de Negocios. 2015; 3(1): 1-16. Recuperado de ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v3n1-2015/RGN_V3N1-2015-1.pdf
27. Falgueras I. La teoría del capital humano: orígenes y evolución [Internet]. Temas Actuales de Economía. 2008; 2: 17-48. Recuperado de <http://www.economiaandaluza.es/sites/default/files/Lateoriadelcapitalhumano.pdf>

28. Raduan R., LooSee B., Jegak U., Khairuddin I. Quality of work life: implications of career dimensions [Internet]. Journal of Social Sciences. 2006; 2(2): 61- 67. doi: <https://doi.org/10.3844/jssp.2006.61.67>
29. Pérez D., Peralta J., Fernández P. Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile [Internet]. Universitas Psychologica. 2014; 13 (2): 541-551. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64732221012>
30. Rubiano M., Forero C. Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia [Internet]. Acta Colombiana de Psicología. 2016; 19(1): 79-90. Recuperado de <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
31. Casas J., Ramón J., Lorenzo S., Cañas J. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios [Internet]. Revista de Administración Sanitaria. 2002; 6(23): 143-160. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6719461>
32. Patlán J. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo [Internet]. Estudios Gerenciales: Journal of Management and Economics for Iberoamerica. 2013; 29(129): 445-455. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5444914>
33. Polo A. Ética Profesional. Gestión del tercer milenio. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas. 2003; 6(12). Recuperado de <http://racionalidadpractica.blogspot.com/2007/10/ticaprofesional.html>

34. Peydro C. Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios un Estudio en el Hospital General Universitario de Alicante [revista de internet]. 2015[Citado 2023 julio 17]; Universidad de Alicante 2015.Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/53705/1/tesis_peydro_navarro.pdf
35. Fernández A. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un Hospital de referencia. *Enferm. Glob* [revista en internet]. 2016 abril [Citado 20 junio 2023]; 42 (1). Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n42/administracion4.pdf>
36. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education; 2018. 714 p.
37. Universidad de Colima. Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 2023 [citado 28 de junio de 2023]. Disponible en: <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>
38. Gallardo E. Metodología de la Investigación [Internet]. Vol. 1, Universidad Continental. 2017 [citado 28 de junio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
39. Cohen N., Gómez G. Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños [Internet]. Buenos Aires: Editorial Teseo; 2019 [citado 21 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5402197>
40. Fernandes S., Eniva M., De Mattos N. Calidad de vida profesional en un centro Quirúrgico. *enferm.Glob* [revista en internet]. 2013 abril [Citado 2023 julio 17]; (30). Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n30/administracion2.pdf>

41. Quintana M., Paravic T., Saenz K, Calidad de vida laboral de enfermeras de un Hospital privado, 2015, México. Biotecnia. [revista en internet]. 2016 [Citado 2023 julio 15]; 18(4). Disponible en: <https://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/view/226/183>
42. Albanesi S. Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud De Argentina. Altern. psicol. [revista en internet]. 2013 febrero [Citado 2023 junio 22]; (17). Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2013000100001
43. Alberto G. Calidad de vida laboral de las enfermeras evaluación y propuestas de mejora, [Tesis]. España– Barcelona.Universitat de Barcelona 2017[Citado 2023 Enero 15]; Disponible en: http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

| FORMULACION DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLE Y DIMENSIONES | DISEÑO METODOLÓGICO |
|---|---|--|--|--|
| <p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación de la calidad de vida con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación de la calidad de vida en su dimensión bienestar individual con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023? • ¿Cuál es la relación de la calidad de vida en su dimensión condiciones y medio ambiente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023? • ¿Cuál es la relación de la calidad de vida en su dimensión organización con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023? • ¿Cuál es la relación de la calidad de vida en su dimensión bienestar logrado a través del trabajo con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023? | <p>OBJETIVO GENERAL Analizar la relación de la calidad de vida con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación de la calidad de vida en su dimensión bienestar individual con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023 • Determinar la relación de la calidad de vida en su dimensión condiciones y medio ambiente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023 • Determinar la relación de la calidad de vida en su dimensión organización con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023 • Determinar la relación de la calidad de vida en su dimensión bienestar logrado a través del trabajo con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023 | <p>HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023 H0: No hay relación de la calidad de vida con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H1: Existe relación significativa de la calidad de vida en su dimensión bienestar individual con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023 H2: Existe relación significativa de la calidad de vida en su dimensión condiciones y medio ambiente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023 H3: Existe relación significativa de la calidad de vida en su dimensión organización con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023 H4: Existe relación significativa de la calidad de vida en su dimensión bienestar logrado a través del trabajo con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023</p> | <p>Vi: Calidad de vida V2: Desempeño laboral</p> | <p>Tipo y nivel de investigación Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Aplicado Diseño de investigación: No experimental. De corte: Transversal. Nivel de investigación: Descriptivo correlacional. Población: La población está conformada por todos los licenciados de Enfermería que actualmente laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, conformada por 87 personas; será por muestreo probabilístico, aplicando criterio de inclusión y exclusión</p> |

Instrumentos

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
ENCUESTA CALIDAD DE VIDA LABORAL

INSTRUCCIONES

Lea bien las instrucciones antes de iniciar la encuesta

I. Datos generales

EDAD:

SEXO:

ESTADO CIVIL:

TIPO DE CONTRATACIÓN:

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN:

Nº DE HIJOS:

II. Calidad de vida laboral

Marque con un aspa (X) según crea conveniente considerando los ítems siguientes

1. Malo 2. Regular 3. Bueno

| N | Items | 1 | 2 | 3 |
|-----------------------------|---|---|---|---|
| BIENESTAR INDIVIDUAL | | | | |
| 1 | Comunicación fluida entre el equipo de trabajo | | | |
| 2 | Identificación con la misión de su institución | | | |
| 3 | Mantenimiento de materiales biomédicos | | | |
| 4 | Considera que la Evaluación que recibió es justa | | | |
| 5 | Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo | | | |
| 6 | Ambiente de trabajo grato | | | |
| 7 | Jefe inmediato satisface las necesidades | | | |
| 8 | Jefe se interesa por resolver problemas | | | |
| 9 | Ayuda de compañeros | | | |
| 10 | Desarrollo personal en el trabajo | | | |
| 11 | Instalaciones limpias en el trabajo | | | |
| 12 | Tengo planes de jubilación | | | |
| 13 | Funciones definidas en mi trabajo | | | |
| 14 | Reconocimiento en mi puesto de trabajo | | | |

| | CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE | | | |
|----|---|--|--|--|
| 15 | Medio ambiente donde laboró | | | |
| 16 | Estabilidad laboral actualmente | | | |
| 17 | Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes | | | |
| 18 | Derecho habiente | | | |
| 19 | Calidad de insumos de calidad | | | |
| 20 | Fatiga muscular al concluir la jornada laboral | | | |
| 21 | Seguridad frente a contagios tóxicos | | | |
| 22 | Beneficios para mi condición laboral | | | |
| 23 | Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo | | | |
| 24 | Relación fluida entre equipos | | | |
| 25 | Mi salud general actualmente | | | |
| 26 | Presión laboral que percibo | | | |
| | ORGANIZACIÓN | | | |
| 27 | Conflictos resueltos a través del dialogo | | | |
| 28 | Libertad de expresión sin temor a represalias | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| 29 | Creatividad e innovación | | | |
| 30 | Oportunidad de ascenso | | | |
| 31 | Jefe estimula innovación | | | |
| 32 | Fomento de trabajo en equipo | | | |
| 33 | Motivación para ser proactivo en mi trabajo | | | |
| 34 | Colaboración que recibo por parte de mis compañeros | | | |
| 35 | Interés laboral por mi centro de trabajo | | | |
| 36 | Disposición de apoyo en mi centro de trabajo | | | |
| 37 | Pertenencia institucional | | | |
| 38 | Preparación e inducción al puesto | | | |
| 39 | Manuales actualizados | | | |
| 40 | Me identificó con mi servicio | | | |
| | BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO | | | |
| 41 | Identificación con la institución que trabajo | | | |
| 42 | Creatividad, innovación y motivación en el trabajo | | | |
| 43 | Reconocimiento de clientes | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| 44 | Como percibo mi nivel de vida | | | |
| 45 | Uso de mis habilidades y potencialidades | | | |
| 46 | Posibilidad en el trabajo | | | |
| 47 | Equilibrio laboral y personal | | | |
| 48 | Remuneración para el puesto que desempeño | | | |
| 49 | Logro de metas institucionales | | | |
| 50 | Relación con compañeros de trabajo | | | |
| 51 | Satisfacción en el trabajo | | | |
| 52 | Relevancia social dentro de mi trabajo | | | |
| 53 | Tiempo libre para compartir con mi familia | | | |
| 54 | Muestras de gratitud por parte de mi jefe | | | |
| 55 | Responsabilidad laboral | | | |

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA

UNIDAD/DPTO.-----ÁREA/SERV. -----

EVALUADO-----

PUESTO----- FECHA DE INGRESO-----

EVALUADOR-----

FECHA DE LA EVALUACIÓN -----

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación. - Marque con una X el número que refleja su opinión

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que, en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo: 1 ---Inferior. - Rendimiento laboral no aceptable.

Bajo: 2 ---Inferior al promedio. - Rendimiento laboral regular.

Moderado: 3 ---Promedio. - Rendimiento laboral bueno.

Alto: 4 ---Superior al promedio. - Rendimiento laboral muy bueno.

Muy Alto: 5 ---Superior. - Rendimiento laboral excelente.

5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar

6. No olvide firmar todas las hojas de evaluación

| N | ÁREA DEL DESEMPEÑO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| | ORIENTACIÓN DE RESULTADOS | | | | | |
| 1 | Termina su trabajo oportunamente | | | | | |
| 2 | Cumple con las tareas que se le encomienda | | | | | |
| 3 | Realiza un volumen adecuado de trabajo | | | | | |
| | CALIDAD | | | | | |
| 4 | No comete errores en el trabajo | | | | | |
| 5 | Hace uso racional de los recursos | | | | | |
| 6 | No Requiere de supervisión frecuente | | | | | |
| 7 | Se muestra profesional en el trabajo | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 8 | Se muestra respetuoso y amable en el trato | | | | | |
| | RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | |
| 9 | Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros | | | | | |
| 10 | Brinda una adecuada orientación a los clientes | | | | | |
| 11 | Evita los conflictos dentro del equipo | | | | | |
| | INICIATIVA | | | | | |
| 12 | Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos | | | | | |
| 13 | Se muestra asequible al cambio | | | | | |
| 14 | Se anticipa a las dificultades | | | | | |
| 15 | Tiene gran capacidad para resolver problemas | | | | | |
| | TRABAJO EN EQUIPO | | | | | |
| 16 | Muestra aptitud para integrarse al equipo | | | | | |
| 17 | Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo | | | | | |
| | ORGANIZACIÓN | | | | | |
| 18 | Planifica sus actividades | | | | | |
| 19 | Hace uso de indicadores | | | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 20 | Se preocupa por alcanzar las metas | | | | | |
|----|------------------------------------|--|--|--|--|--|

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

Consentimiento informado para participar en un proyecto de investigación

Estimado usuario, le invitamos a participar de este estudio, la misma que se encuentra del campo de la salud. Para validar su participación, antes debe conocer y comprender cada de los indicadores que se mencionan a continuación:

Título del proyecto: Calidad de vida y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

Nombre de la investigadora: Horna Suarez Karin Katherine Elena

Propósito del estudio: “Analizar la relación de la calidad de vida con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023”

Beneficio por participar: “Tendrá la posibilidad de conocer los resultados obtenidos, para que así se generen estrategias de atención al usuario dentro la actividad que realiza el profesional.”

Inconvenientes y riesgos: “Ninguno, solo se le pide responder al cuestionario.”

Costos por participar: “No se realizará pago alguno por su participación.

Renuncia: “Usted puede dejar de formar parte del estudio cuando lo crea conveniente, sin ninguna sanción o perder el derecho de conocer los resultados del estudio.”

Participación voluntaria: “La participación en la investigación es totalmente bajo su voluntad, asimismo podrá retirarse cuando lo desee.”

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber sido informado del nombre, “los objetivos y de la información que alcanzare en el estudio la misma que será utilizada para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo, por lo que acepto participar en el estudio.”

| “Nombres y apellidos del participante” | “Firma o huella” |
|--|------------------|
| | |
| “Documentos de identidad” | |
| | |

“Doy fe y conformidad de haber recibido una copia del documento”

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | uwiener on 2024-02-25 Submitted works | 9% |
| 2 | uwiener on 2024-02-20 Submitted works | 3% |
| 3 | uwiener on 2023-05-22 Submitted works | 2% |
| 4 | hdl.handle.net Internet | 1% |
| 5 | pesquisa.bvsalud.org Internet | <1% |
| 6 | uwiener on 2023-02-19 Submitted works | <1% |
| 7 | uwiener on 2024-02-25 Submitted works | <1% |
| 8 | uwiener on 2023-04-02 Submitted works | <1% |

| | | |
|----|---|-----|
| 9 | uwiener on 2023-10-26 Submitted works | <1% |
| 10 | repositorio.ucv.edu.pe Internet | <1% |
| 11 | uwiener on 2023-11-16 Submitted works | <1% |
| 12 | uwiener on 2023-12-29 Submitted works | <1% |
| 13 | uwiener on 2023-10-26 Submitted works | <1% |
| 14 | repositorio.unheval.edu.pe Internet | <1% |
| 15 | repositorio.uwiener.edu.pe Internet | <1% |
| 16 | uwiener on 2023-10-09 Submitted works | <1% |
| 17 | Universidad Cesar Vallejo on 2018-12-06 Submitted works | <1% |
| 18 | vsip.info Internet | <1% |