



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Calidad de vida y satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico de
una clínica privada de Lima 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Rios Hoyos, Evelyn

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5939-4767>

Asesora: Mg. Peña Guerrero, Leslie Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7611-8158>

Lima – Perú

2025

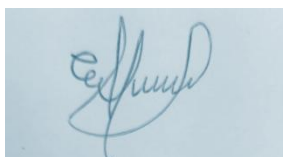
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, RIOS HOYOS EVELYN, con código ORCID0000-0002-5939-4767 Egresada(o) de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Centro Quirúrgico, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado 'CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA 2025'.

Asesorado por el Docente PEÑA GUERRERO LESLIE ELIZABETH, DNI 40625205, con código ORCID 0000-0002-7611-8158, tiene un índice de similitud de (17) DIECISIETE %, con oid:14912:464609618 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 RIOS HOYOS EVELYN
 DNI:46917324



.....
 Firma del Asesor
 PEÑA GUERRERO, LESLIE ELIZABETH
 DNI N° 40625205

Lima, 04 de junio del 2025

DEDICATORIA

Dedico este logro a mi amado hijo, cuya inocencia y alegría han llenado mi vida de propósito y motivación. Él ha sido mi motor en cada paso del camino, recordándome el verdadero valor de cada esfuerzo y dándole un significado más profundo a cada meta alcanzada.

A mi esposo, mi compañero de vida, le agradezco por su amor incondicional, su paciencia y su apoyo constante. A mis padres, quienes han sido los pilares fundamentales en mi formación, les reconozco con gratitud el ejemplo de perseverancia y los valores que me inculcaron desde pequeña. Gracias por creer en mí y por ser mi refugio en esta travesía.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme dado la fortaleza y sabiduría necesarias para recorrer este camino lleno de retos, pero también de aprendizajes significativos.

A mi familia, el mayor motor de mi vida. A mi hijo, quien con su sonrisa diaria iluminó mis días más oscuros y me dio fuerzas para nunca rendirme. A mi esposo, por su comprensión, paciencia y apoyo incondicional durante esta etapa. A mis padres, cuya fe en mí nunca ha flaqueado, y cuyos consejos y cariño me han permitido llegar hasta aquí.

JURADO

Presidente : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz
Secretario : Mg. Maria Rosario Mocarro Aguilar
Vocal : Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

ÍNDICE

RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
1. EL PROBLEMA.....	9
1.1 Planteamiento del problema.....	9
1.2 Formulación del problema.....	12
1.3 Objetivos de la investigación.....	13
1.4 Justificación de la investigación.....	14
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	16
2. MARCO TEÓRICO.....	17
2.1 Antecedentes.....	17
2.2 Bases teóricas.....	19
2.3 Hipótesis.....	26
2.3.1 Hipótesis general.....	26
3. METODOLOGÍA.....	27
3.1 Métodos de investigación.....	27
3.2 Enfoque de la investigación.....	27
3.3 Tipo de investigación.....	28
3.5 Población, muestra y muestreo.....	29
3.6 Matriz de operacionalización de variables.....	30
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	36
3.9 Aspectos éticos.....	37
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	39
4.1. Cronograma de actividades.....	39
4.2. Presupuesto.....	40
5. REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	50
Anexo 3: Consentimiento informado para participar del proyecto de investigación.....	56

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo “determinar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en una clínica privada de Lima durante el año 2025”. La investigación es de tipo aplicada y sigue un diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal. La población estará conformada por 50 profesionales de enfermería que laboran en el centro quirúrgico de la institución. Para la recolección de datos, se emplearán dos cuestionarios validados. Ambos instrumentos serán aplicados mediante la técnica de encuesta. El procesamiento de los datos se realizará utilizando técnicas estadísticas descriptivas, con frecuencias y porcentajes para el análisis inicial. Además, se aplicarán métodos estadísticos paramétricos, como la correlación de Pearson, o no paramétricos, como la correlación de Spearman, según la forma de los datos.

Palabras claves: “calidad de vida”, “satisfacción en el trabajo”, “enfermería”

ABSTRACT

The present study aims to “determine the relationship between quality of life and job satisfaction of nurses in the surgical center of a private clinic in Lima during the year 2025”. The research is of an applied type and follows an observational, descriptive, correlational, prospective and cross-sectional design. The population will be made up of 50 nursing professionals who work in the institution's surgical center. For data collection, two validated questionnaires will be used. Both instruments will be applied using the survey technique. Data processing will be carried out using descriptive statistical techniques, with frequencies and percentages for the initial analysis. In addition, parametric statistical methods, such as Pearson correlation, or non-parametric methods, such as Spearman correlation, will be applied depending on the shape of the data.

Keywords: “quality of life”, “job satisfaction”, “nursing”

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La satisfacción laboral y la calidad de vida del personal enfermero son temas de creciente interés a nivel global, debido a su impacto directo en la eficiencia en el cuidado del paciente y el desempeño profesional. Es así, que, según la Organización Mundial de la Salud más del 50% del profesional de enfermería reportan condiciones de trabajo insatisfactorias, vinculadas con la escasa valoración de sus funciones, alta carga emocional y jornadas muy prolongadas (1).

Además, estudios desarrollados en naciones como Japón, Estados Unidos y Alemania entre el 2020 y 2025 manifiestan que alrededor del 40% del profesional enfermero presentan signos de agotamiento emocional y físico, lo que disminuye significativamente su calidad de vida (2). Dicha situación no solo llega a afectar a los profesionales, sino a los sistemas de salud que dependen de su desempeño para garantizar una atención segura (3).

Por otro lado, en países de Asia, como Vietnam, se destaca que las largas jornadas laborales y la falta de apoyo institucional son factores determinantes en el desarrollo de agotamiento emocional, lo que ha llevado a una reducción en la calidad de vida de los profesionales (4). En Corea del Sur, el incremento de responsabilidades administrativas, además de las tareas asistenciales, genera un impacto negativo en la satisfacción laboral, lo que se traduce en una alta rotación de personal en este sector (5).

De manera similar, en Europa, especialmente en España han reportado que entre el 35% y el 50% de los profesionales enfermeros presentan signos de agotamiento físico y emocional, dado por la sobrecarga laboral, los bajos salarios y la limitada estabilidad contractual han sido identificados como principales causas de insatisfacción laboral (6). Por otro lado, en Francia, aunque se han implementado medidas para mejorar las condiciones laborales, como la reducción de horas de trabajo y el aumento de salarios, aún persiste un alto nivel de estrés debido a la falta de personal, lo que obliga a los enfermeros a asumir más responsabilidades de las recomendadas, comprometiendo su bienestar físico y psicológico (7).

Por otro lado, en la región de las Américas, la problemática se agrava cada día más debido a las desigualdades que existen en los sistemas de salud y la alta demanda de servicios asistenciales (8). Según la Organización Panamericana de la Salud, indica que el 35% del personal enfermero perciben insatisfacción laboral como resultado de salarios bajos, recursos insuficientes y un ambiente de trabajo hostil (9). Países como Colombia, México y Brasil, han reportado que en el último quinquenio se ha registrado un incremento en las tasas de rotación laboral y abandono de la profesión, exacerbando las deficiencias del sistema sanitario y comprometiendo la calidad del cuidado quirúrgico (10).

En el ámbito nacional, el Colegio de enfermero del Perú, ha señalado que más del 60% de las enfermeras en centros quirúrgicos presentan altos niveles de estrés e insatisfacción laboral severa reflejándose en el bienestar general y el desempeño profesional (11). En la región Lima, epicentro de la atención asistencial en el país, las

clínicas privadas afrontan un desafío doble al mantener estándares de calidad y retener talento calificado en un contexto de alta demanda (12).

A nivel local, en una clínica privada de Lima, también se ha visualizado la presencia de dicha problemática, donde el personal enfermero del centro quirúrgico afronta jornadas extensas, limitadas oportunidades de desarrollo profesional y falta de reconocimiento, lo que ha generado efectos negativos como un aumento en la rotación de personal, un deterioro en el bienestar físico y una disminución de la calidad del cuidado quirúrgico. Dichas condiciones indican la necesidad de proponer e indagar mejoras en la satisfacción profesional y el bienestar personal.

Dado lo expuesto anteriormente, la calidad de vida representa un aspecto crucial que garantiza una atención segura y eficiente a los pacientes, donde su principal problema radica en la percepción negativa que presenta el personal enfermero acerca de su bienestar social, emocional y físico de acuerdo con su contexto de trabajo, influenciada por factores como son la falta de reconocimiento profesional, las condiciones laborales adversas y las jornadas extensas (13). Es por ello, que este tema fue seleccionado debido a su proyección en el sector sanitario, ya que la disminución de la calidad de vida y la insatisfacción no solo llega a afectar al personal enfermero, sino al sistema de salud, al comprometer la calidad del cuidado ofrecido.

Ante ello, las principales causas de esta problemática se sitúan en la inapropiada gestión de los recursos humanos, que incluye una ineficaz comunicación organizacional, ausencia de políticas de bienestar, alta carga de trabajo y limitadas oportunidades de desarrollo profesional. De estas, la calidad de vida laboral, como variable independiente,

se selecciona como un elemento crítico, porque contienen factores como determinantes que intervienen de manera directa en la satisfacción laboral. Una gestión efectiva de esta variable permitiría abordar las condiciones que originan estrés, falta de motivación y agotamiento en el personal enfermero, fomentando un ambiente de trabajo más favorable.

Las consecuencias de dicho problema son profundas y llegan a afectar tanto al personal de enfermería como a los pacientes. Es así, que entre los efectos más habituales se presentan el agotamiento emocional y físico, el incremento de enfermedades asociadas con el estrés y la baja productividad en el rendimiento laboral. Esto se traduce en un aumento de errores en el cuidado quirúrgico, menor satisfacción de los pacientes y una alta rotación de personal, forjando un impacto negativo en la eficiencia y estabilidad del servicio quirúrgico en la clínica privada.

Por todo lo mencionado líneas anteriores, el presente proyecto pretende aportar un análisis minucioso de la relación entre estas dos variables en el centro quirúrgico.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la calidad de vida y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en una clínica privada de Lima, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la calidad de vida según la dimensión carga de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras?

¿Cómo se relaciona la calidad de vida según la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral de las enfermeras?

¿Cómo se relaciona la calidad de vida según la dimensión apoyo social y la satisfacción laboral de las enfermeras?

¿Cómo se relaciona la calidad de vida según la dimensión soporte de directivos y la satisfacción laboral de las enfermeras?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en una clínica privada de Lima, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión carga de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras.

Identificar la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral de las enfermeras.

Identificar la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión apoyo social y la satisfacción laboral de las enfermeras.

Identificar la relación entre la calidad de vida según la dimensión soporte de directivos y la satisfacción laboral de las enfermeras.

1.4 Justificación de la investigación

Teórica: La calidad de vida como variable independiente, se fundamenta bajo la perspectiva del modelo de promoción de la salud de Nola Pender, quien manifiesta que la calidad de vida varía según las decisiones y los comportamientos que las personas toman con relación a su bienestar, influenciados por factores ambientales, sociales e individuales.

Por otro lado, se tiene a la variable dependiente, el cual, se sustenta en el modelo de ajuste persona y entorno, propuesto por Edwards quien sostiene que la satisfacción laboral se produce cuando las características del entorno laboral se alinean con las necesidades, valores y habilidades de la persona. Para las enfermeras quirúrgicas, esto significa que deben encontrar un equilibrio entre sus expectativas (autonomía en las decisiones clínicas, oportunidades de desarrollo profesional) y las condiciones que ofrece la institución (infraestructura adecuada, liderazgo efectivo, carga de trabajo manejable).

Metodológica: Desde esta perspectiva, el estudio utilizará un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y correlacional, donde permite establecer la relación entre las variables abordados de un centro quirúrgico de una clínica privada en

Lima; por lo tanto, se emplearán instrumentos validados en entornos sanitarios y con su confiabilidad comprobada.

Práctica: Esta investigación presenta una gran relevancia, debido a que sus resultados van a reconocer los factores que impactan en la calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de salud en un contexto que requiere una alta exigencia como es el centro quirúrgico. Además, los resultados son útiles para plantear estrategias que mejoren el entorno laboral y el bienestar, tales como la implementación de programas de manejo del estrés, el diseño de políticas organizacionales brindadas a promover un ambiente motivador y saludable.

De igual manera, los beneficios de dicho estudio se extienden a diversos actores. Para los familiares y cuidadores se benefician de recibir cuidados proporcionados por personal motivado y comprometido. Para los pacientes, un enfermero satisfecho y con alta calidad de vida no solo garantiza una atención más humanizada, basada en la empatía y el respeto, sino también más eficiente y segura, reduciendo errores y mejorando los resultados en salud.

En cuanto a la institución, los beneficios se sitúan en la optimización de los procesos asistenciales, dado que un profesional enfermero satisfecho y con mejores condiciones laborales demostrará mayor compromiso, productividad y adherencia a los parámetros de calidad, lo que también ayuda a construir un entorno laboral más saludable y satisfactorio. Asimismo, se logra reducir los costos relacionados a la capacitación y reclutamiento de personal y sobre todo una disminución en la rotación del personal. En efecto, tener un equipo de trabajo motivado ayuda a mejorar la imagen

institucional y promueve la fidelización de los usuarios al percibir un servicio de calidad.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal:

El estudio se llevará a cabo durante febrero a abril del 2025.

1.5.2 Espacial:

La investigación se desarrollará en el servicio de centro quirúrgico de la clínica privada Limatambo, se ubica en Lima Metropolitana, en la avenida república de Panamá 3606, San Isidro.

1.5.3 Población o unidad de análisis:

Estará constituida por las enfermeras de centro quirúrgico.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales

Tomaszewska et al (14) en su estudio del año 2024 en Polonia, presenta como objetivo “demostrar cómo la calidad de vida laboral del personal de enfermería se correlacionan con la satisfacción laboral percibida del centro quirúrgico de un hospital terciario”. Se realizó un estudio transversal en un grupo de 509 enfermeras. Los resultados indicaron que el apoyo del equipo interdisciplinario, relacionado con la evaluación de la calidad del entorno social en el lugar de trabajo, la cooperación y la expresión de sentimientos positivos, recibió la puntuación más alta entre los encuestados ($3,51 \pm 0,76$). El sentido de trato justo en el trabajo promedió $3,26 \pm 0,58$. Se concluyó que existe relación entre las variables estudiadas.

Colak et al (15) en su estudio del año 2024 en Turquía, presenta como finalidad “evaluar la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal sanitario del centro quirúrgico de un hospital universitario”. Este estudio descriptivo y transversal se realizó con una muestra de 317 profesionales sanitarios. Los resultados indicaron que la calidad de vida fueron los siguientes: salud general 59.14 ± 17.93 , salud física 70.0 ± 16.90 , salud psicológica 66.0 ± 15.07 , relaciones sociales 65.64 ± 14.64 y salud ambiental 58.36 ± 10.7 . Se concluyó que existe una relación positiva entre satisfacción laboral y calidad de vida ($p < 0.001$).

Hamdan (17) en su investigación del año 2024, en Jordania, se ha planteado “indagar la asociación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida entre enfermeras registradas en el servicio de centro quirúrgico”. Como diseño metodológico se utilizó un estudio correlacional con una muestra de 234 enfermeras quienes respondieron a una encuesta. Los resultados observaron una relación positiva estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral de las enfermeras y la calidad de vida profesional. Asimismo, se identificó que la puntuación media de la satisfacción laboral de enfermeras fue alta, con un 47%.

Nacionales

Sparrow (18) en su estudio del año 2022, en Lima, se ha propuesto “la interrelación entre la satisfacción profesional y la calidad de vida del enfermero de centro quirúrgico en una clínica privada”. El estudio se distinguió por un diseño no experimental y correlacional, con una muestra compuesta por 80 profesionales de enfermería de la misma institución, a quienes se les realizó una encuesta. Los análisis revelaron que el 86% del personal evaluado presenta un nivel regular en cuanto a calidad de vida, mientras que el 46% reporta un nivel promedio de satisfacción laboral. Finalmente, se concluyó que las dos variables están moderadamente correlacionadas.

Tineo (19) en su estudio del año 2022, en Huancayo, se ha propuesto “identificar la asociación entre la satisfacción laboral y calidad de vida del personal enfermero de centro quirúrgico”. La investigación aplicó un diseño experimental, con una población de 250 profesionales de enfermería, y para la recopilación de datos se emplearon dos instrumentos. El análisis reveló que existe una relación entre las variables antes mencionadas con un

valor de $p < 0.05$ siendo estadísticamente significativa. Asimismo, ha predominado el nivel regular para ambas variables con el 58% y 42% respectivamente.

Ramírez (20) en su estudio del año 2022, en Barraca, se ha propuesto “relacionar la satisfacción laboral y la calidad vida laboral del personal enfermero en el servicio de centro quirúrgico en un hospital del Minsa”. Como enfoque metodológico fue de diseño no experimental, reconociendo una muestra de 41 participantes (personal enfermero del área). Como resultados se encontró que el 54% del personal de salud considera que es adecuada la calidad de vida laboral; lo mismo ocurre con la satisfacción debido a que el 54% también considera que es regular. Se ha concluido que mediante el $Rho = 0.847$ y el nivel de significancia de $p < 0.05$ indica una relación positiva entre las variables estudiadas.

2.2 Bases teóricas

Calidad de vida

Conceptos

La calidad de vida está basada en una conceptualización integral que contiene el bienestar físico, ambiental y social de las personas. De acuerdo con Teoli y Bhardwaj se define como una percepción que posee una persona acerca de su posición en la vida en el ambiente cultural y del sistema de valores en que se sitúa inmerso con lo que respecta a sus preocupaciones, normas, expectativas y objetivos (21).

.De igual manera, según Barakovic sostiene que se refiere a la percepción de la vida de una persona y la satisfacción y disfrute general de la misma, así como su bienestar, que

depende de muchos factores diversos que se derivan de varios dominios como la salud, el estado psicológico, la seguridad, las creencias y el significado, la posición social, las condiciones ambientales, las relaciones, la posición económica, etc (22).

En esa misma línea, se refiere al grado en que los aspectos de la vida de una persona se alinean con sus expectativas, metas y valores, metas, resaltando componentes clave como el bienestar emocional, el funcionamiento y la salud. Estos aspectos destacan la multidimensionalidad del concepto, siendo una variable central en estudios enfocados en el bienestar de poblaciones laborales, como los profesionales de enfermería (23).

Dimensiones de calidad de vida

Carga de trabajo: se refiere al nivel de exigencias físicas, emocionales y mentales a las que se enfrentan los trabajadores en su entorno laboral. Una carga de trabajo excesiva puede generar agotamiento físico y estrés crónico, afectando tanto la productividad como la salud del personal. Para las enfermeras, en particular, la alta demanda de atención en entornos críticos como los centros quirúrgicos puede provocar desequilibrios en la calidad de vida, destacando la necesidad de una distribución equitativa de las tareas (24).

Motivación intrínseca: Esta dimensión está vinculada con el compromiso personal y el interés hacia las actividades laborales. Las personas que presentan una motivación intrínseca alta perciben mayores niveles de bienestar y satisfacción, debido a que encuentran significado y propósito en su trabajo. Para el personal enfermero, la motivación intrínseca puede derivarse de la oportunidad de cuidar a los pacientes y contribuir al sistema de salud, lo que impacta positivamente en su percepción de calidad de vida (25).

Apoyo social: se constituye como una dimensión notable en la calidad de vida, debido a que las relaciones interpersonales con superiores y colegas pueden intervenir de manera muy significativa en el bienestar emocional. Según Gallardo et al el apoyo social en el trabajo se traduce en un entorno solidario y colaborativo que promueve el sentido de pertenencia y reduce el estrés relacionado al ámbito laboral. Para el personal enfermero, contar con el respaldo de un equipo comprensivo y unido puede calmar la carga emocional inherente a su labor, mejorando su calidad de vida (26).

Soporte de directivos: Posee un rol crucial en el bienestar del personal enfermero, por lo que el liderazgo efectivo y el acompañamiento de los directivos son primordiales para fijar políticas laborales justas, garantizar recursos apropiados y brindar oportunidades de capacitación para el desempeño profesional. En los centros quirúrgicos, el soporte de los directivos no solo requiere de una eficiente gestión de los recursos, sino de crear un contexto de trabajo positivo que valore y fomente el bienestar del personal enfermero, beneficiando de manera directa su calidad de vida (27).

Teorías de la calidad de vida

La teoría que plantea Nola Pender, acerca de la promoción de la salud, manifiesta que la calidad de vida depende de las decisiones y los comportamientos que las personas toman con relación a su bienestar, influenciados por factores ambientales, sociales e individuales. En el ambiente del personal enfermero quirúrgico, dicha teoría recalca cómo las exigencias emocionales, las largas jornadas y el estrés laboral afectan su salud mental y física. Pender indica que la promoción de hábitos saludables en el entorno laboral, como el manejo de estrés, la alimentación equilibrada y la actividad física; es primordial, para

mejorar la calidad de vida del personal. Estos factores pueden derivar en fatiga crónica, ansiedad y, en casos más graves, en el desarrollo de síndrome de burnout. Sin embargo, la teoría también señala que, a través de la implementación de estrategias de promoción de la salud, es posible contrarrestar estos efectos negativos (28).

Callista Roy plantea que las personas se componen como sistemas adaptativos que dan respuesta a estímulos internos y externos para mantener su bienestar y su integridad. En el contexto del personal enfermero quirúrgico, estas afrontan estímulos externos como el estrés de las emergencias médicas, y estímulos internos como el agotamiento emocional, obligando a desarrollar sistemas de adaptación. Dicha teoría refiere que la calidad de vida depende de la capacidad del personal enfermero para adaptarse a estos estímulos y manejar complejas situaciones. Factores como el apoyo del equipo médico, la capacitación continua y las políticas organizacionales que promuevan el equilibrio trabajo-vida son esenciales para facilitar esta adaptación (29).

Satisfacción laboral

Conceptos

Al abordar la satisfacción laboral, se puede mencionar que es un constructo ampliamente valorado en el espacio organizacional debido a su impacto directo en el bienestar y el desempeño y del personal. De acuerdo con Locke, se ha definido como un estado emocional placentero o positivo que se origina de las experiencias laborales; es así, que manifiesta el grado de relevancia de las percepciones individuales, debido a que cada

trabajador examina de forma única como los atributos de su entorno y empleo llega afectar su satisfacción personal (30).

Po otra parte, Judge et al describen dicha variable como el nivel en que el personal se siente contento y realizado en su desempeño laboral, prevaleciendo, que la satisfacción no solo llega a impactar en su motivación personal, sino que influye en la interacción con el compromiso, la productividad y con los colegas hacia la institución (31).

En el ámbito sanitario, la satisfacción laboral presenta un papel fundamental, debido a que los niveles de satisfacción entre el personal implican de manera directa en la calidad de atención ofrecida a los pacientes. García et al. manifiesta que una alta satisfacción laboral no solo mejora el bienestar individual, sino que también favorece la estabilidad del equipo, disminuye el ausentismo y la rotación y reduce el estrés laboral. Estas características son importantes en contextos de alta exigencia, como las clínicas y hospitales, donde los profesionales deben conservar altos estándares de calidad bajo circunstancias muchas veces hostiles (32).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Satisfacción con la supervisión: Dicha dimensión valora la percepción del empleado acerca del apoyo y la calidad del liderazgo brindado por sus supervisores; en consecuencia, una supervisión efectiva representada por un trato justo, una retroalimentación constante y una comunicación abierta, provoca el compromiso y la confianza en el personal. En el contexto sanitario, los supervisores que brindan apoyo

profesional y emocional ayudan a reducir la carga emocional y a mejorar la percepción de satisfacción laboral entre el personal enfermero (33).

Prestaciones recibidas: Esta dimensión está referida a las ventajas como seguros de salud, bonificaciones, salarios justos y permisos; sumado a ello, las prestaciones no solo se convierten en una fuente de motivación, sino que favorecen a la percepción de estabilidad y seguridad en el trabajador. En el ámbito sanitario, las prestaciones que recompensan el esfuerzo adicional, como turnos nocturnos o atención en situaciones de emergencia, son fundamentales para mejorar la satisfacción laboral (34).

Ambiente físico del trabajo: Contiene las condiciones materiales en las que el personal desempeña su labor, conteniendo aspectos como la ergonomía, la ventilación, la iluminación y el ruido. Un contexto físico apropiado no solo llega a mejorar la productividad, sino que también reduce la fatiga y el estrés. En el contexto hospitalario o de salud, donde las jornadas de trabajo tienden a ser más exigentes y largas se debe priorizar espacios bien equipados y diseñados para el bienestar del personal enfermero (35).

Satisfacción con la participación: Valora la percepción del personal acerca de su capacidad para asistir a la toma de decisiones y colaborar en la mejora de los procesos organizativos. Por lo tanto, en los entornos laborales que fomentan la participación del personal de salud promueven una mayor sensación de pertenencia y compromiso. En el sector de salud, incluir al profesional de enfermería en decisiones asociados con la atención al paciente y la gestión del equipo aumenta su satisfacción y mejora el clima laboral (36).

Satisfacción intrínseca: La dimensión se vincula bajo el sentido de realización personal y el propósito que el personal halla en contexto de trabajo. Es por ello, que los trabajadores experimentan mayor satisfacción intrínseca cuando llegan a percibir competencia, conexión y autonomía con sus tareas. En el caso del personal de enfermería, la posibilidad de marcar una diferencia en la vida de los pacientes actúa como un poderoso motivador intrínseco (37).

Teorías de la satisfacción laboral

La teoría del intercambio social fue propuesta inicialmente por Homans y desarrollada e enriquecida por otros autores como Peter Blau y John Thibaut junto a Harold Kelley, donde se establece que las relaciones laborales se basan en una reciprocidad entre lo que el empleado aporta al trabajo y lo que recibe a cambio, ya sean beneficios tangibles (salario, incentivos) o intangibles (reconocimiento, apoyo emocional). En el ámbito de las enfermeras quirúrgicas, donde las exigencias son altas, esta reciprocidad es crucial para garantizar la satisfacción laboral. El modelo enfatiza que, si las enfermeras perciben que sus esfuerzos, como largas jornadas o toma de decisiones críticas, son valorados y compensados adecuadamente, experimentarán una mayor motivación y satisfacción. Por otro lado, si existe un desequilibrio, como exceso de carga laboral sin reconocimiento, aumenta el riesgo de frustración y rotación laboral (38).

Por otro lado, según el modelo de ajuste persona y entorno, propuesto por Edwards quien sostiene que la satisfacción laboral se produce cuando las características del entorno laboral se alinean con las necesidades, valores y habilidades de la persona. Para las enfermeras quirúrgicas, esto significa que deben encontrar un equilibrio entre sus

expectativas (autonomía en las decisiones clínicas, oportunidades de desarrollo profesional) y las condiciones que ofrece la institución (infraestructura adecuada, liderazgo efectivo, carga de trabajo manejable). El modelo también destaca que un desajuste entre las demandas laborales y los recursos disponibles puede generar insatisfacción y estrés. Por ejemplo, si las enfermeras tienen expectativas de formación continua y reconocimiento, pero el hospital no las proporciona, esto afecta negativamente su bienestar (39).

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hipótesis alternativa:

Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en una clínica privada de Lima, 2025.

Hipótesis nula:

No existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en una clínica privada de Lima, 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según la dimensión carga de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras

Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral de las enfermeras.

Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según la dimensión apoyo social y la satisfacción laboral de las enfermeras.

Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según la dimensión soporte de directivos y la satisfacción laboral de las enfermeras.

3. METODOLOGÍA

3.1 Métodos de investigación

Será método hipotético deductivo, se trata de un método que busca abordar las diversas interrogantes que la ciencia presenta mediante la formulación de hipótesis consideradas como válidas, aunque sin contar con certeza alguna sobre su veracidad (40).

3.2 Enfoque de la investigación

Será cuantitativo, ya que es un procedimiento organizado para recolectar y examinar información proveniente de múltiples fuentes. Se utiliza herramientas estadísticas y matemáticas en este proceso con el objetivo de cuantificar la cuestión de investigación (41).

3.3 Tipo de investigación

Será de tipo aplicada, debido a que busca abordar un problema o cuestionamiento particular, concentrándose en la búsqueda y unificación del conocimiento con el fin de aplicarlo y, en consecuencia, enriquecer el desarrollo cultural y científico (42).

3.4 Diseño de la investigación

La investigación en mención será un estudio observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal.

Es observacional porque consiste en la observación y registro de datos sin realizar intervenciones en el desarrollo de la pesquisa. (43).

Descriptiva, cuya finalidad se basa en que se recopila información sin alterar el entorno, es decir, sin realizar ninguna manipulación (44).

Correlacional, ya que es una forma de investigación en la cual el investigador mide y analiza la relación estadística entre dos variables (45).

Prospectivo, ya que el estudio se llevará a cabo con la recopilación de información conforme a los criterios establecidos por el investigador, con el propósito específico de la investigación, tras la etapa de planificación (46).

Transversal, se refiere al tipo de investigación en el que se examina a un conjunto de individuos o se recopila información en un momento específico o durante un breve lapso de tiempo (47).

3.5 Población, muestra y muestreo

Se consideran un total 50 enfermeras de centro quirúrgico; por el cual, siendo una población finita, no requiere de trabajar con muestra.

Criterios de Inclusión:

Enfermeras de centro quirúrgico con más de 6 meses de experiencia en el área.

Enfermeras de centro quirúrgico que acepten participar de manera voluntaria mediante la firma del consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

Enfermeras de centro quirúrgico en licencia médica, permiso prolongado o vacaciones durante el periodo de recolección de datos.

Enfermeras de centro quirúrgico que no completen de manera íntegra el instrumento de recolección de datos.

3.6 Matriz de operacionalización de variables

Variable independiente: Calidad de vida

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
Es un aspecto importante de la vida humana y está asociada con los sistemas de valores y la cultura en los que viven los individuos, así como con sus metas y expectativas (48)	Es un aspecto importante de vida humano y está asociada con los sistemas de valores y la cultura en enfermeras de una clínica privada de Lima, siendo medido a través de un cuestionario mediante las dimensiones de carga de trabajo, motivación intrínseca, apoyo social y soporte de directivos (49)	Soporte de directivos Carga de trabajo Apoyo social Motivación intrínseca	Recursos disponibles Apoyo a los directivos Presión laboral Incomodidad en el trabajo Apoyo del equipo de trabajo Apoyo familiar Compromiso personal	Ordinal	Calidad de vida. Buena: 97- 136 puntos. Calidad de vida Regular: 79- 96 puntos. Calidad de vida Mala: 34 a 78 puntos.

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
Se describe como un estado emocional positivo que surge de la valoración del trabajo y las condiciones asociadas a él (50)	Se describe como un estado emocional positivo que surge de la valoración del trabajo y las condiciones asociadas a él, en enfermeras de una clínica privada de Lima, siendo medido a través de un cuestionario mediante las dimensiones ambiente físico del trabajo, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la participación, prestaciones recibidas y satisfacción intrínseca (51).	Ambiente físico del trabajo	Temperatura Limpieza, salubridad e higiene Espacio y entorno Temperatura Iluminación Ventilación Apoyo de supervisores Juicio de supervisor Justicia e igualdad Supervisión individual Frecuencia de supervisión Relación con supervisores	Ordinal	Satisfacción Buena: 113 – 161 Satisfacción Regular: 64 – 112 Satisfacción Mala: 23 - 63

Satisfacción con la participación	Decisiones de grupo Decisiones del área Decisión autónoma Promoción Negociación de aspectos laborales
Prestaciones recibidas	Cumplimiento de leyes laborales Formación Salario Objetivos, metas y productividad
Satisfacción intrínseca	Hacer lo que te gusta Habilidades Satisfacción del trabajo personal

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnicas

Para ambas variables se aplicará la encuesta como una técnica que facilita la medición de variables mediante la percepción de los encuestados, quienes aportan información clave sobre fenómenos sociales, psicológicos o educativos, entre otros. Este método se caracteriza por su capacidad de alcanzar una gran cantidad de personas en un tiempo relativamente corto (52).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Calidad de vida

El instrumento que se utilizará para el análisis de la primera variable fue diseñado por Cabrera, adaptado por Vásquez en el año 2021 en el ámbito de salud (49). El cuestionario está conformado por un total de 34 ítems, distribuido en 4 dimensiones: Soporte de directivos 11 ítems (22-33), carga de trabajo 11 ítems (1-11), apoyo social 4 ítems (15-17—21-27) y motivación intrínseca 8 ítems (12-13-14-16-18-19-20-34).

Los valores consignados responden en una escala del 1 al 4 divididas en las siguientes categorías: nada (valor 1), algo (valor 2), bastante (Valor 3) y mucho (Valor 4).

Se emplearán las siguientes escalas de medición para categorizar la variable:

Calidad de vida buena: 97- 136 puntos.

Calidad de vida regular: 79- 96 puntos.

Calidad de vida mala: 34 a 78 puntos.

Instrumento 2: Satisfacción laboral

El instrumento que se utilizará fue diseñado por Meliá & Peiró, adaptado por Revatta (51) en Perú en el año 2023.

El cuestionario está conformado por un total de 23 ítems, distribuido en 5 dimensiones: Ambiente físico del trabajo 5 ítems (6-10), satisfacción con la supervisión 5 ítems (13-14-15-16-18) satisfacción con la participación 3 ítems (19-21), prestaciones recibidas 5 ítems (4-11-12-22-23) y motivación intrínseca 3 (1-2-3).

Para cuantificar la información de las respuestas, teniendo como alternativas del 1 al 7 empleando una escala clasificada como: Muy insatisfecho, bastante insatisfecho, algo insatisfecho, indiferente, algo satisfecho, bastante satisfecho, muy satisfecho.

Para clasificar la variable, se emplearán las siguientes escalas de medición:

Satisfacción Buena: 113 – 161

Satisfacción Regular: 64 – 112

Satisfacción Mala: 23 – 63

3.7.3 Validación

Instrumento 1: calidad de vida

El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos, los cuales fueron 03: todos los jueces han tenido el grado de magister en ciencias de la salud y con más de 5 años de experiencia referente al tema, quienes calificaron el instrumento con una valoración de “Aceptable” (49).

Instrumento 2: satisfacción laboral

El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos, en el cual los tres evaluadores tenían un título de doctorado en salud ocupacional. Calificaron el instrumento como "aplicable" (51).

3.7.4 Confiabilidad

a) Confiabilidad del instrumento calidad de vida.

Se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach y se obtuvo un resultado de 0.903, lo cual se considera como una alta confiabilidad según la definición utilizada (49).

b) Confiabilidad del instrumento satisfacción laboral.

Se empleó el coeficiente Alpha de Cronbach y se obtuvo un resultado de 0.879, lo cual indica una alta confiabilidad según lo presentado (51).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos se ingresarán en una base de datos utilizando un software estadístico como SPSS V.27 (Statistical Package for the Social Sciences). Se llevará a cabo un proceso de codificación para facilitar el análisis. Cada respuesta del cuestionario será codificada según el número de la escala, lo que permitirá realizar un análisis preciso y coherente. Antes de realizar el análisis inferencial, se llevará a cabo una prueba de normalidad para verificar si las variables de calidad de vida y satisfacción laboral están distribuidas normalmente. Se implementarán pruebas como el test de Shapiro-Wilk o el test de Kolmogorov-Smirnov las cuales determinarán si los datos se ajustan a una distribución normal. Si los resultados de estas pruebas indican que teniendo en cuenta que los datos no siguen una distribución normal, se usará el coeficiente de correlación de

Spearman, una prueba sin supuestos paramétricos, adecuada para este tipo de distribuciones.

3.9 Aspectos éticos:

Se llevará a cabo siguiendo los principios éticos establecidos por Belmont (53), que son:

Autonomía: Respetar la autonomía del participante, es decir, su capacidad de tomar decisiones informadas sobre su colaboración en el estudio, donde se solicitará su respectivo consentimiento informado por escrito, afirmando que su participación será totalmente voluntaria y que pueden retirarse del estudio en el momento que deseen, sin traer consigo consecuencias negativas.

Beneficencia: Buscar el beneficio del participante y actuar en su mejor interés. Asimismo, se actuará bajo todo momento en el mejor interés de los participantes, cuidando que el proceso de recolección de la información no represente ningún perjuicio.

No maleficencia: Evitar causar daño al participante, tanto en términos físicos como psicológicos. Los instrumentos de recopilación de datos serán validados y adaptados apropiadamente, con un lenguaje neutral y respetuoso, sin incitar a respuestas invasivas o incómodas.

Justicia: La selección de la población se realizará bajo criterios técnicos y sin discriminación, garantizando un trato equitativo y justo a todas las enfermeras

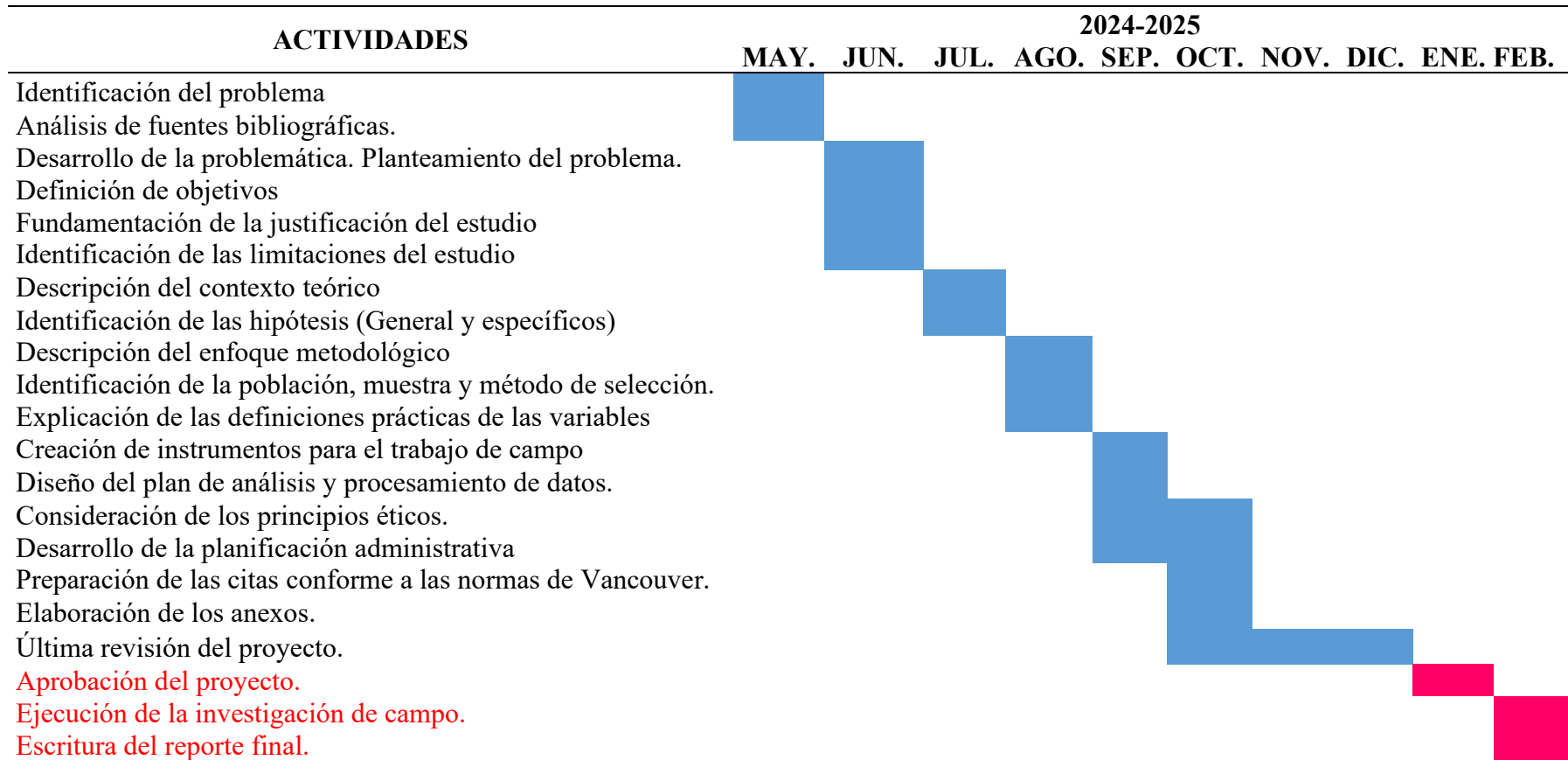
del centro quirúrgico. No se hará distinción por edad, antigüedad, condición contractual u otro factor ajeno al objetivo del estudio.

Confidencialidad: Los datos serán codificados y utilizados exclusivamente con fines académicos. No se divulgará ningún dato personal que permita identificar a las participantes, ni se compartirá la información con terceros. Los documentos serán resguardados adecuadamente y eliminados tras la finalización del estudio, conforme a los protocolos éticos.

Respeto: Tratar a cada participante con respeto y dignidad, independientemente de su condición o circunstancias.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades



LEYENDA:	Actividades Cumplidas	■	Actividades por cumplir	■
-----------------	-----------------------	---	-------------------------	---

4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Tipeo de la Hoja	Hoja	400	1.50	600
	información				
	Red informática (internet)	Horas	450	1.50	675
	Anillados	Unidad	04	30.00	120
	Viáticos	Unidad	40	7.00	280
	Movilidad	Unidad	120	2.00	240
	Diversos servicios				250
	Subtotal				2,165.00
Material	Lapiceros	Unidad	03	2.00	6
	Papel bond	Millar	01	18.00	18
	Archivadores	Docena	05	10.00	50
	USB	1	01	30.00	30
	Otros materiales de escritorio				80
	Subtotal				184

Presupuesto Global

Nº	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	2165.00
2	Materiales	184
	Total presupuesto	2349.00

5. REFERENCIAS

1. World Health Organization. A study on employment and working conditions of nurses in private hospitals in Delhi. WHO. 2022;1-87.
2. Yamamoto K, Nasu K, Nakayoshi Y, Takase M. Sustaining the nursing workforce - exploring enabling and motivating factors for the retention of returning nurses: a qualitative descriptive design. BMC Nurs. 17 de abril de 2024;23:248.
3. Tanaka K, Yoshimura K. Factors associated with foreign-educated nurses' willingness to continue working in Japan: a qualitative study. BMC Nurs. 3 de abril de 2024;23:228.
4. Tran A, To Q, Huynh V, Le K, To K. Professional quality of life and its associated factors among Vietnamese doctors and nurses. BMC Health Services Research. 30 de agosto de 2023;23(1):924.
5. Shin Y, Park B, Kim N, Choi E, Ock M, Jee S, et al. Well-being Index Scores and Subjective Health Status of Korean Healthcare Workers. J Prev Med Public Health. mayo de 2022;55(3):226-33.
6. Pérez D, Caballero A, Bello H, Noriega D, Palomar N, Roche A, et al. Professional Quality of Life of Healthcare Workers in Hospital Emergency Departments. Behav Sci (Basel). 13 de junio de 2022;12(6):188.
7. Fond G, Lucas G, Boyer L. Health-promoting work schedules among nurses and nurse assistants in France: results from nationwide AMADEUS survey. BMC Nurs. 3 de agosto de 2023;22:255.
8. Tiga D, Mancilla A, Castro M, Vergara O, Llanganate D, Acosta EGR. Multicenter study on satisfaction, stress and working conditions in nursing in Latin American countries. Rev Lat Am Enfermagem. 2024;32(6):43-92.

9. Organización Panamericana de la Salud. Reducir el déficit de profesionales de enfermería es fundamental para responder mejor a la próxima pandemia [Internet]. 2023 [citado 16 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2023-reducir-deficit-profesionales-enfermeria-es-fundamental-para-responder-mejor>
10. Hughes T, George M, Shah R, Dias B, Dohrn J, Bortoli S. Nursing engagement in research priorities focused on health systems and services in Latin America countries. *Hum Resour Health*. 23 de mayo de 2022;20:45.
11. Montalvo D. infobae. 2022 [citado 16 de enero de 2025]. Decana del Colegio de Enfermeros exige mejores condiciones de trabajo para personal de salud. Disponible en: <https://www.infobae.com/america/peru/2022/08/27/decana-del-colegio-de-enfermeros-exige-mejores-condiciones-de-trabajo-para-personal-de-salud/>
12. Defensoria del Pueblo. Centros de salud de Lima registran graves problemas de infraestructura y falta de personal médico [Internet]. 2022 [citado 16 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.defensoria.gob.pe/centros-de-salud-de-lima-registran-graves-problemas-de-infraestructura-y-falta-de-personal-medico/>
13. Vázquez M. Mejorar la calidad de vida de los pacientes: un nuevo reto en la práctica clínica. *Farmacia Hospitalaria*. abril de 2022;46(2):47-8.
14. Tomaszewska K, Kowalczyk K, Majchrowicz B, Kłós A, Kalita K. Areas of professional life and job satisfaction of nurses. *Front Public Health* [Internet]. 4 de abril de 2024 [citado 1 de junio de 2025];12. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2024.1370052/full>
15. Colak Y, Onder Y, Colak N. Evaluation of Job Satisfaction and Quality of Life Among Employees of a University Hospital During the Pandemic. *Medical Research Archives* [Internet]. 30 de diciembre de 2024 [citado 1 de junio de 2025];12(12). Disponible en: <https://esmed.org/MRA/mra/article/view/6198>

16. Salahat M, Hamdan Z. Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. *Heliyon*. julio de 2022;8(7):e09838.
17. Hamdan K, Allari R, Baghdadi N, Andargeery S, Haymour A, Sabrah E, et al. Nurses' professional quality of life and job satisfaction in Jordan. *Front Med (Lausanne)*. 2024;11:1478316.
18. Sparrow K. Calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada- 2021 [Internet] [Tesis de posgrado]. [Lima]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/79c01e40-9d06-4602-afee-1678065db531/content>
19. Tineo G. Calidad de vida laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería, área de emergencia en un hospital nacional, 2022 [Internet] [Tesis de posgrado]. [Huancayo]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 29 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/1379424>
20. Ramírez J. Calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia del hospital de Barranca en el contexto de la COVID-19 [Internet] [Tesis de posgrado]. [Barranca]: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2022 [citado 30 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6175>
21. Teoli D, Bhardwaj A. Quality Of Life. En: *StatPearls* [Internet]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2025 [citado 17 de enero de 2025]. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK536962/>
22. Barakovic S, Husic J, Hoof J, Krejcar O, Maresova P, Akhtar Z, et al. Quality of Life Framework for Personalised Ageing: A Systematic Review of ICT Solutions. *Int J Environ Res Public Health*. 24 de abril de 2020;17(8):2940.

23. Tamornpark R, Utsaha S, Apidechkul T, Panklang D, Yeemard F, Srichan P. Quality of life and factors associated with a good quality of life among diabetes mellitus patients in northern Thailand. *Health Qual Life Outcomes*. 20 de mayo de 2022;20:81.
24. Sjoberg A, Pettersson A, Sahlén K, Lindholm L, Norström F. The burden of high workload on the health-related quality of life among home care workers in Northern Sweden. *Int Arch Occup Environ Health*. agosto de 2020;93(6):747-64.
25. Marcatoma L. Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 30 de junio de 2021;5(3):3677-700.
26. Gallardo L, Sánchez E, Rodríguez V, García M. La investigación sobre soledad y redes de apoyo social en las personas mayores: una revisión sistemática en Europa. *Revista Española de Salud Pública [Internet]*. 2023 [citado 17 de enero de 2025];97(8). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1135-57272023000100509&lng=es&nrm=iso&tlng=es
27. Fauzi A, Anggraini N, Fatkhurohman N. Self-management: A comprehensive approach to improve quality of life among people living with HIV in Indonesia. *Belitung Nurs J*. 28 de octubre de 2021;7(5):395-401.
28. Ross A, Touchton K, Perez A, Wehrlen L, Kazmi N, Gibbons S. Factors that Influence Health-Promoting Self-Care in Registered Nurses: Barriers and Facilitators. *ANS Adv Nurs Sci*. 2019;42(4):358-73.
29. Callis A. Application of the Roy Adaptation Theory to a care program for nurses. *Appl Nurs Res*. diciembre de 2020;56:151340.
30. Montuori P, Sorrentino M, Sarnacchiaro P, Duca F, Nardo A, Ferrante B, et al. Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices Analysis in a Well-Educated Population. *Int J Environ Res Public Health*. 31 de octubre de 2022;19(21):14214.
31. Judge T, Weiss H, Kammeyer J, Hulin C. Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *J Appl Psychol*. marzo de 2017;102(3):356-74.

32. García C, Martínez M, Meseguer M, Gómez C. Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de Psicología*. 2018;31(2):645-50.
33. Hawes F, Wang S. The Impact of Supervisor Support on the Job Satisfaction of Immigrant and Minority Long-Term Care Workers. *J Appl Gerontol*. octubre de 2022;41(10):2157-66.
34. Chiang M, Hidalgo JP, Gómez N. Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS Revista de Ciencias de la Administración y Economía*. 2021;11(22):347-62.
35. Zhenjing G, Chupradit S, Ku K, Nassani A, Haffar M. Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Front Public Health*. 13 de mayo de 2022;10:890400.
36. Muñoz D, Vázquez P, Roque K, Aguilar M, Cajero A, Delgado J, et al. Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Epub [Internet]*. 2022 [citado 17 de enero de 2025];16(2). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
37. Yasin Y, Kerr M, Wong C, Bélanger C. Factors affecting nurses' job satisfaction in rural and urban acute care settings: A PRISMA systematic review. *J Adv Nurs*. abril de 2020;76(4):963-79.
38. Ahmad R, Nawaz M, Ishaq M, Khan M, Ashraf H. Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Front Psychol*. 12 de enero de 2023;13:1015921.
39. Gander F, Hofmann J, Ruch W. Character Strengths: Person–Environment Fit and Relationships With Job and Life Satisfaction. *Front Psychol*. 23 de julio de 2020;11:1582.
40. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana; 2018. 753 p.

41. Cadena P, Rendón R, Aguilar J, Salinas E, Cruz F, Sangerman D. Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*. 8(7):1603-17.
42. Naupas H, Mejia E, Trujillo I, Romero H, Medina W, Novoa E. *Metodología de la investigación total: Cuantitativa – Cualitativa y redacción de tesis 6a Edición*. Ediciones de la U; 2023. 640 p.
43. Zacarías H, Supo J. *Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Amazon Digital Services LLC - Kdp; 2020. 338 p.
44. Rebollo P, Ábalos E. *Metodología de la Investigación/Recopilación*. Editorial Autores de Argentina; 2022. 221 p.
45. Guerrero G, Guerrero C. *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria; 2020. 95 p.
46. Cohén N, Gomez G. *Metodología de la investigación ¿Para qué?* [Internet]. Mexico: Teseo; 2019. Disponible en: https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
47. Bernal P. *La Investigación en Ciencias Sociales: Tecnicas de recolección de la información*. Universidad Piloto de Colombia; 2018. 327 p.
48. World Health Organization. WHO. 2020 [citado 17 de enero de 2025]. WHOQOL: Measuring Quality of Life. Disponible en: <https://www.who.int/tools/whoqol>
49. Vásquez W. *Calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque* [Internet] [Tesis de posgrado]. [Chiclayo]: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72151/Vasquez_FWA-SD.pdf?sequence=1

50. Pedraza N. Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo [Internet]. junio de 2020 [citado 17 de enero de 2025];10(20). Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-74672020000100105&lng=es&nrm=iso&tlng=es
51. Revatta M. Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de personal de enfermería de los servicios críticos de un hospital nacional 2022 [Internet] [Tesis de posgrado]. [Lima]: Universidad San Martín de Porres; 2023. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12357/revatta_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y
52. Zacarías H, Supo J. Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales. Amazon Digital Services LLC - KDP Print US; 2020. 338 p.
53. Córdova A. Ética en la investigación y la práctica clínica: un binomio complejo. Revista de la Facultad de Medicina Humana. octubre de 2019;19(4):101-4.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p>¿Cómo se relaciona la calidad de vida y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en una clínica privada de Lima, 2025?</p> <p style="text-align: center;">ESPECIFICOS</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida según la dimensión carga de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida según la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida según la dimensión apoyo social y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida según la dimensión soporte de</p>	<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p>Determinar la relación existente entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en una clínica privada de Lima, 2025.</p> <p style="text-align: center;">ESPECIFICOS</p> <p>1. Identificar la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión carga de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico.</p> <p>2. Identificar la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico.</p> <p>3. Identificar la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión apoyo social y la satisfacción laboral de</p>	<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p>Hipótesis alternativa: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en una clínica privada de Lima, 2025.</p> <p>Hipótesis nula: No existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en una clínica privada de Lima, 2025.</p> <p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS</p> <p>1. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según la dimensión carga de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico.</p> <p>2. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico.</p>	<p>VI: Calidad de vida</p> <p>D1: Carga de trabajo</p> <p>D2: Motivación intrínseca</p> <p>D3: Apoyo social</p> <p>D4: Soporte de directivos</p> <p>VD: Satisfacción laboral</p> <p>D1: satisfacción con la supervisión</p> <p>D2: prestaciones recibidas</p> <p>D3: ambiente físico del trabajo</p> <p>D4: satisfacción con la participación</p> <p>D5: satisfacción intrínseca</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño: Observacional, descriptivo, correlacional, transversal, prospectivo</p> <p>Población: 50 enfermas, no contará con muestra</p> <p>Técnica: Encuestas</p> <p>Instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestionario de calidad de vida. 2. Cuestionario de satisfacción laboral enfermero.

directivos y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico?	las enfermeras de centro quirúrgico.	3. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según la dimensión apoyo social y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico.
	4. Identificar la relación entre la calidad de vida según la dimensión soporte de directivos y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico.	4. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según la dimensión soporte de directivos y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO

I. INTRODUCCIÓN

El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar la percepción del personal de enfermería de centro quirúrgico respecto a su calidad de vida y satisfacción laboral en el ámbito profesional. Reconociendo la importancia de estas variables para el desempeño y bienestar de las enfermeras, este instrumento permitirá recopilar información clave que servirá de base para identificar factores críticos y proponer estrategias de mejora.

II. INSTRUCCIONES

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o situaciones sobre su contexto laboral; sírvase calificar usando una escala de puntuación del 1 al 4, Antes de responder lea cuidadosamente los enunciados y reflexione; responda la totalidad de los ítems con sinceridad y precisión, en caso de tener alguna duda consulte con las investigadoras.

1	2	3	4
Nada	Algo	Bastante	Mucho

III. DATOS DEMOGRÁFICOS

Por favor, complete las siguientes preguntas con información precisa. Estos datos se recopilan con fines exclusivamente estadísticos y serán tratados de forma confidencial.

1. **Edad:** _____ años

2. **Sexo:**

() Femenino

Masculino

3. Estado civil:

Soltero(a)

Casado(a)

Divorciado(a)

Viudo(a)

Conviviente

4. Nivel educativo alcanzado:

Licenciado

Posgrado

5. Años de experiencia laboral:

Menos de 1 año

1 a 5 años

6 a 10 años

Más de 10 años

6. Turno de trabajo:

Mañana

Tarde

Noche

Rotativo

7. Área de desempeño laboral:

Centro quirúrgico

Otro: _____

8. Carga laboral promedio semanal:

Menos de 20 horas

20-40 horas

Más de 40 horas

IV. PREGUNTAS

Nº	ENUNCIADOS	1	2	3	4
1	Respecto a la cantidad de trabajo es				
2	Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar mi trabajo				
3	Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo.				
4	Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo				
5	Los conflictos que tengo con otras personas de mi trabajo				
6	Considero que me falta tiempo para mi vida personal				
7	Existe incomodidad física en el trabajo				
8	La carga de responsabilidad				
9	Las interrupciones molestas				
10	El estrés que tengo (esfuerzo emocional)				
11	Mi trabajo, tiene consecuencias negativas para mi salud				
12	Me siento satisfecha con el tipo de trabajo				
13	Tengo ganas de esforzarme				
14	Me exijo respecto a capacitarme para realizar mi trabajo				
15	Recibo apoyo de mi familia				
16	Mis ganas de ser creativo(a) son				
17	Recibo capacitación para hacer mi trabajo actual				
18	Mi trabajo, es importante para la vida de otras personas				
19	Me siento orgulloso(a) de mi trabajo				

20	Se lo que tengo que hacer, porque las actividades son claras y protocolares				
21	Recibo apoyo del equipo de salud				
22	Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y necesito				
23	Mi satisfacción con el sueldo es				
24	El reconocimiento de mi esfuerzo es				
25	Tengo la posibilidad de asumir cargo o proyectos nuevos				
26	El apoyo de mis jefes o adjuntos es				
27	El apoyo de mis compañeros(as) es				
28	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
29	La institución donde trabajo trata de mejorar las condiciones laborales de mi servicio				
30	La autonomía o libertad de decisión que tengo es				
31	La variedad en mi trabajo es				
32	La posibilidad de ser creativo es				
33	La posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo alguna propuesta es				
34	Me desconecto al acabar la jornada laboral				

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Por favor complete con una “X” según el nivel de satisfacción que derivan de distintos aspectos de su centro de labores en escala del 1 al 7, teniendo los siguientes puntajes:

1	2	3	4	5	6	7
Muy satisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5	6	7
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo							
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca							
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
4	El salario que usted recibe							
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.							
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo							
8	La iluminación de su lugar de trabajo							
9	La ventilación de su lugar de trabajo.							
10	La temperatura de su local de trabajo.							
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la institución							
12	Las oportunidades de promoción que tiene.							
13	Las relaciones personales con sus superiores.							
14	La supervisión que ejercen sobre usted.							
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							

16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
17	La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su institución							
18	El apoyo que recibe de sus superiores							
19	La capacidad de decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo.							
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.							
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución.							
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales							

Anexo 3: Consentimiento informado para participar del proyecto de investigación

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “Calidad de vida y satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica privada de Lima 2025” además usted debe de comprender cual es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con la investigadora por vía telefónica o creio electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Evelyn Rios Hoyos

Título del proyecto: Calidad de vida y satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica privada de Lima 2025.

Propósito del estudio: Determinar la relación existente entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en una clínica privada de Lima, 2025.

Participantes: Profesionales de enfermería de la clínica Limatambo.

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 952951994. Email: evelynrios hoyos@gmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos.....

D.N.I.....

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 4% 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	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Internet	2%
3	uwiener on 2024-03-31 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-03-19 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2023-11-06 Submitted works	<1%
6	hdl.handle.net Internet	<1%
7	uwiener on 2025-05-28 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-10-07 Submitted works	<1%