



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO

Trabajo Académico

Calidad de vida profesional y su relación con el desempeño laboral en
enfermeras(os) de centro quirúrgico en un hospital público, Cañete – 2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Palomino Chumpitaz, Karolay Milagros

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-4062-5207>

Asesora: Dra. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8642-2797>

Lima – Perú

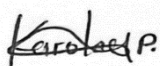
2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **KAROLAY MILAGROS PALOMINO CHUMPITAZ**, egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo academico “:**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS(OS) DE CENTRO QUIRÚRGICO EN UN HOSPITAL PÚBLICO CAÑETE – 2026**”. Asesorado por el docente: Mg Jeannely Paola Cabrera Espezua DNI 48832154 ORCID 0000-0001-8642-2797 tiene un índice de similitud de **16 (dieciséis) %** con código oid:: 14912:596597337 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 autor 1
 KAROLAY MILAGROS PALOMINO CHUMPITAZ
 Egresado
 DNI: 72471160

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del
 DNI:



.....
 Firma asesor(a)
 Mg. Jeannely Paola, Cabrera Espezua
 DNI: 48832154

Lima, 06 de JUNIO DEL 2026

DEDICATORIA

Este estudio es un tributo a todos los lectores del buen saber. Está dedicada a mis padres, quienes, durante toda mi carrera, brindaron un apoyo esencial y ejemplar que hizo que lo complicado se viera fácil.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía y darme salud
y bienestar.

JURADOS:

Presidente : Dr. Jose Gregorio Molina Torres

Secretario : Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia

Vocal : Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1 General.....	5
1.2.2 Específico.....	5
1.3. Objetivos	5
1.3.1 General.....	5
1.3.2 Específico.....	5
1.4. Justificación.....	7
1.4.1 Teórica.....	7
1.4.2 Metodológica.....	7
1.4.3 Práctica.....	8
1.5. Delimitaciones.....	8
1.5.1 Temporal.....	8
1.5.2 Espacial.....	8
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	8
2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.1.1 Internacionales.....	9
2.1.2 Nacionales	11
2.2. Bases teóricas.....	13
2.2.1 Calidad de vida profesional.....	13
2.2.2 Desempeño laboral.....	17
2.2.3 Rol del profesional de enfermería.....	20
2.3. Hipótesis.....	22
2.3.1 General.....	22

2.3.2 Específicas.....	22
3. METODOLOGIA.....	23
3.1. Método	23
3.2. Enfoque	23
3.3. Tipo	23
3.4. Diseño	23
3.5 Población, muestra y muestro.....	24
3.5.1 población.....	24
3.5.2 Muestreo.....	24
3.5.3 Muestra.....	24
3.6. Variables y operacionalización.....	26
3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7.1 Técnica.....	28
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	28
3.7.3 Validación.....	29
3.7.4 Confiabilidad.....	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	29
3.9. Aspectos éticos.....	30
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	31
4.1 Cronograma de actividades.....	31
4.2 Presupuesto.....	32
5. REFERENCIAS.....	33
Anexo 1 Matriz de consistencia.....	42
Anexo 2 Instrumentos de Investigación.....	45
Anexo 3 Formato de consentimiento informado.....	49

RESUMEN

Introducción: Conservar la calidad de vida laboral vinculado directamente con el desempeño laboral. Objetivo: describir la relación significativa entre la calidad de vida laboral y cómo afecta el desempeño de las enfermeras(os) de centro quirúrgico, del hospital público de Cañete, 2026. Método: Con un enfoque cuantitativo, el estudio se basará en el método hipotético-deductivo; una muestra censal de 52 enfermeras y enfermeros del departamento de cirugía central del hospital público de Cañete. Se emplearán dos formatos tipo Likert desarrollados por Milla Florentino y Custodio Pérez, quienes lograron un Alfa de Cronbach de 0,799 y 0,856 en sus instrumentos, lo que demuestra su confiabilidad. Dado que las variables son cualitativas, se utilizará SPSS para el análisis de datos y la correlación de Spearman para verificar las hipótesis.

Palabras claves: Centro quirúrgico, Calidad de vida laboral, Desempeño laboral.

ABSTRACT

Introduction: Maintaining quality of work life is directly linked to job performance. Objective: To investigate the significant relationship between quality of work life and its impact on the performance of nurses in the surgical center of the Cañete Public Hospital, 2026. Method: Using a quantitative approach, the study will be based on the hypothetico-deductive method; a census sample of 52 nurses from the central surgery department of the Cañete Public Hospital will be used. Two Likert-type questionnaires developed by Milla Florentino and Custodio Pérez will be employed, achieving Cronbach's alpha values of 0.799 and 0.856 for their instruments, demonstrating their reliability. Since the variables are qualitative, SPSS will be used for data analysis and Spearman's rank correlation coefficient will be used to test the hypotheses.

Keywords: Surgical center, Quality of work life, Job performance.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La profesión de enfermería está inmersa en un mundo que experimenta numerosos cambios, los cuales provienen de diversas perspectivas, incluyendo la política, la financiera, la social y la ecológica. Estas transformaciones condicionan cómo interactuar con la población y su estilo de vida. Por consiguiente, es posible identificar la ausencia de calidad de vida en el trabajo y en casa (1).

Al mismo tiempo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) expresan sus perspectivas sobre los servicios de enfermería, ya que son vitales para optimizar el cuidado apropiado. El Pacto 149 de la OIT trata sobre las responsabilidades de las enfermeras, el trabajo y las condiciones vitales. La OMS emitió la resolución WHA 42.27, que recomienda a las naciones diseñar planes de mejora de atención con rapidez (2).

Asimismo, la OMS calculó en 2022 que había 59,2 millones de empleados en el sector salud a nivel global. Este personal es insuficiente para proporcionar una cobertura amplia de intervenciones esenciales. Además, se estimó que hay 2,4 millones de personas en 57 territorios con escasez grave. Esta falta de personal sanitario suficiente impide alcanzar las metas propuestas y empeora la situación sanitaria de la población. Destacando que el personal de salud es una parte esencial del sistema sanitario, sin embargo, en ciertos países

reciben sueldos bajos y no tienen apoyo ni asistencia, y se ven obligados a trabajar turnos dobles (3).

Además, la OMS instó a los líderes y gobernantes del sector de salud a implementar acciones para enfrentar las amenazas hacia la integridad de los pacientes, como también del profesional de salud. La OMS sostiene que: "La pandemia de COVID-19 nos ha hecho recordar a todos el papel fundamental que cumplen los profesionales sanitarios para aliviar el sufrimiento y salvar vidas", en la que se aseguró la seguridad de los trabajadores sanitarios por medio de una carta (4).

Igualmente, en el 2022, la Organización Panamericana de Salud (OPS) al igual que la OMS dijeron, "es fundamental que cada nación formule una planeación estratégica que atienda las necesidades del personal de salud, especialmente a la enfermería, en un momento de crisis", descubriendo que en la región de las Américas trabajan 9 millones de enfermeras, el 87% mujeres. Aunque, es preocupante las condiciones, como la sobrecarga laboral, una infraestructura deficiente, carencia de recursos y materiales para desempeñar su trabajo, desigualdad en la distribución a nivel nacional, otros factores, todos influyen en su desempeño laboral (5)

Una investigación realizada en Ecuador en 2022 analizó el desempeño laboral y la calidad de vida de enfermeros en áreas quirúrgicas. Los hallazgos revelaron que, aunque el 63,6% goza de una buena calidad de vida, un 48,3% presenta dependencia a medicamentos para mitigar el dolor, un 44,1% experimenta dolores físicos continuos, un 44,9% se siente inseguro en su trabajo y un 18,6% no se siente cómodo con sus obligaciones laborales (6).

Al mismo tiempo, en 2023 se realizó un estudio en Colombia que mostró cómo el entorno laboral afecta la calidad de vida de los empleados del área quirúrgica. El 54,54% de las personas mejoró su calidad de vida gracias a su trabajo, el 14,54% tenía enfermedades crónicas y el 93,63% tenía más de un empleo (7).

A pesar de que en Perú la cifra de personal sanitario ha crecido significativamente, estamos muy por debajo de las normas fijadas por la OMS. Se calcula que, actualmente, hay 12 enfermeras ocupando puestos en quirófano por cada 10.000 habitantes; esta circunstancia ha producido una demanda laboral muy elevada que ha impulsado a los profesionales a cambiar su calidad de vida y que se refleja en su desempeño laboral (8).

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el 2023, reveló un 24.4% que el personal de enfermería de Lima y Callao en el área quirúrgica, no está del todo contentas con sus turnos laborales. Una posibilidad de 35.3% de no estar preparadas para enfrentar el día a día, que llo. La proporción de suministros y equipos para los servicios al usuario en las instalaciones se incrementó un 43.9%. Es importantísimo destacar que este estudio encontró un 35.5% (9).

En el 2023, en Puno, una investigación reveló la vinculación entre el desempeño en el trabajo y la calidad de vida en el personal quirúrgico de un hospital peruano. Se observó que el 63.5% mantenía una relación apropiada con su desempeño laboral, mientras que el 83.3% no tenía una relación sincera con respecto a su calidad de vida, lo que llevó a concluir que, si bien tenían un buen rendimiento laboral, este afectaba su calidad de vida (10).

Asimismo, un estudio llevado a cabo en Huánuco en 2023, investigó la relación entre el desempeño de los trabajadores sanitarios del área quirúrgica y su calidad de vida laboral. El análisis reveló, un 54,4% exhibe una calidad de vida laboral satisfactoria, en relación con su productividad. Además, cerca del 53,5% expresa contentamiento con su calidad de vida en el trabajo (11).

De igual modo, en 2022, se llevó a cabo una investigación en Lima, explorando la calidad de vida laboral de las enfermeras, específicamente aquellas en el área quirúrgica del hospital de la policía nacional. El estudio reveló un impacto, que el ambiente de trabajo, las condiciones laborales y la propia calidad de vida pudieran influir en su vida personal en un sorprendente 63.25% por lo tanto, las circunstancias diarias tienen un efecto en su desempeño laboral (12).

Se ha notado que, en el área quirúrgica del hospital público de Cañete, la necesidad del servicio de enfermería es muy elevada, precisan personal para la atención y brindar cuidados según sus necesidades especiales. No obstante, se ha indicado que se lleva a cabo diariamente 10 operaciones programadas, sin incluir las de emergencia. Esta situación causa que el personal en cada turno sea poca y el tiempo establecido superó el límite de sus horas diarias. Ellos expresan “sentirse fatigados al finalizar sus turnos” y “cargar con demasiado trabajo”.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional y su relación con el desempeño laboral en enfermeras(os) de centro Quirúrgico en un hospital público Cañete 2026?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión demanda en el trabajo con el desempeño laboral en enfermeras(os) en Centro Quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre dimensión apoyo directo con el desempeño laboral en enfermeras(os) en Centro Quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre dimensión psicología y organizacional con el desempeño laboral en enfermeras(os) en Centro Quirúrgico?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Describir la relación entre la calidad de Vida profesional y su relación con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico

1.3.2 Objetivo específicos

Identificar la relación entre dimensión demanda en el trabajo con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico.

Identificar la relación entre dimensión apoyo directo con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico.

Identificar la relación entre dimensión recurso psicológico y organizacional con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico

1.4 Justificación

1.4.1. Teórica

El desarrollo de la investigación titulada "Calidad de vida profesional y su relación con el desempeño laboral en enfermeras(os) de centro quirúrgico en un hospital público Cañete - 2026" proporcionará una recopilación teórica que respaldará el avance del proyecto, enriqueciendo así a los lectores y al campo educativo en general desde una perspectiva pedagógica. La teoría de Dorothea Orem será la base de la investigación, pues se considera el punto inicial para lograr una atención de calidad en las personas. Esta teoría centra su atención en la excelencia del cuidado personalizado y en el ámbito general de la enfermería. A pesar de esto, la pirámide de Maslow y sus prioridades se relacionan con el ambiente laboral. Por esa razón, este análisis será una guía para investigadores y catedráticos universitarios.

1.4.2. Metodológica

El análisis, de manera metódica, es importante porque muestra el cumplimiento riguroso de los procedimientos científicos para llevar a cabo un estudio y sirve también como guía para futuras investigaciones sobre la misma temática o parecidas. Asimismo, es importante señalar que el enfoque cuantitativo, la clase aplicada y el diseño no experimental son características del presente estudio hipotético-deductivo. Utilizando herramientas fiables y válidas, obtendremos hallazgos provechosos para aclarar la relación entre las hipótesis.

1.4.3. Práctica

Los hallazgos de estudio, junto con la información más reciente, serán fundamentales para poner en marcha estrategias que faciliten la identificación de la calidad de vida laboral. Esto tienen como objetivo optimizar el desempeño laboral del profesional de la salud, la competitividad y la productividad de las enfermeras(os) en el ámbito quirúrgico, lo que, a su vez, impactara de manera favorable en las atenciones de los pacientes.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1. Espacial

Este análisis está orientado hacia el hospital público de Cañete.

1.5.2. Temporal

El estudio se circunscribe a examinar las variables durante el lapso comprendido entre julio a diciembre del 2026, dado que los datos recogidos durante ese lapso serán la base del estudio.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población serán las enfermeras(os) que trabajan en el centro quirúrgico del hospital Cañete.

1. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Khajehnasiri et al. (13) en el 2021, en Irán, hicieron una investigación para "examinar la calidad de vida y sus componentes en el desempeño laboral efectivo entre enfermeras en el quirófano de hospitales, esos adscritos a la Universidad de Ciencias Médicas de Teherán". Se trató de una investigación interdisciplinaria, analítica y descriptiva. Se llevaron a cabo encuestas demográficas y de calidad de vida laboral a 435 enfermeras que participaron. Sorprendentemente, un 50.56% del personal de salud reportó una calidad de vida aceptable, con una correlación significativa ($p < 0.05$) con el rendimiento y las horas trabajadas en su puesto. En resumen, se puede decir, con bastante seguridad, que hay una correlación notable entre las variables, destacando una baja calidad de vida en los enfermeros.

Escobar (14) en 2021, Ecuador busco definir un objetivo, "Hallar la relación entre calidad de vida y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del quirófano del Hospital San Vicente de Paul Ibarra en 2021". El estudio se hizo a través de una investigación de corte transversal, descriptiva, correlacional, y cuantitativa. Incluyeron a 118 enfermeras en el estudio. Se uso una encuesta Whoqol Bref, aprobada por la OMS, una valoración de habilidades. Revelo que el 93,2% de los individuos reportaron buena calidad de vida, sin embargo, un preocupante 44,1% experimentaron molestias físicas. Considerando el ámbito laboral, un significativo 79,7% enfrentó una carga de trabajo media, mientras que el 44,9% padeció inestabilidad laboral, quizás por

la carencia de formación adecuada. Es obvio la conexión entre estos factores, por lo que se observó.

Cueva (15) el año 2022, en Ecuador, se planea realizar un "Estudio sobre la correlación entre la calidad de vida laboral y los síntomas de estrés laboral entre las enfermeras/os de cirugías en tres hospitales públicos ecuatorianos". Este estudio, transversal, correlacional, cuantitativo y descriptivo, involucra una comunidad de 217 enfermeras por ello, se utilizarán tres herramientas claves: una encuesta de factores sociolaborales, otra encuesta centrada en la calidad del trabajo y una para evaluar el grado de estrés. Generalmente, la calidad de vida laboral en los tres hospitales públicos resultó ser inferior, con una media de $m = 182,8$ y $DE = 35,1$ (192-227), sus dimensiones, 5 de 7 presentaron niveles bajos, destacando un 77,0 % muy bajo en bienestar laboral, un preocupante 86,6 % en gestión de tiempos libres, y un elevado 80,6 % en estrés, en definitiva, las enfermeras perciben una calidad de vida baja, junto a un notable estrés y ansiedad.

López et al. (16). En el año 2021. En México, es importante saber si la calidad de vida en el trabajo importa en cómo los médicos de quirófano del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar en Chiapas, México, ven su desempeño. Hicimos un estudio cuantitativo, transversal y predictivo, con 169 doctores. Usamos una encuesta, empleando una regresión lineal por pasos, como herramienta. El 64,9% mostro buena calidad de vida, pero no estaba realmente relacionada con su trabajo. Parece que la conexión entre las cosas es positiva.

Cardozo (17). En Argentina, en el año 2020, buscó "Establecer la preponderancia de la sabiduría emocional al tratar con conflictos laborales y cómo esto se conecta con la calidad de la atención entregada por el equipo de enfermería que curra en quirófanos en dos centros de salud del Partido de La Plata durante el último trimestre de 2019". Un enfoque transversal, descriptivo, y cuantitativo de investigación, participaron 180 enfermeras. Se utilizaron tres instrumentos estandarizados. La escala TMMS, un trabajo de Salovey y su equipo allá por 1995, es crucial. La valoración y afrontamiento, definida por Cano Vindel y Tobal en 2001, también lo es y finalmente, el cuestionario de conflictos laborales interpersonales, validadas por Azzollini en el 2009. Ensayos, valoraciones, parece ser que la gente con menos broncas laborales rinde mejor; más sabiduría emocional apoya a las estrategias pasivas al enfrentar problemas en el trabajo. En especial, la calidad del cuidado y la atención es clave, se notó que la falta de capacitación específica para el personal es un factor que pone difícil los procesos para solucionar situaciones problemáticas

.2.1.2 Antecedentes nacionales

Fernández. (18) en el año 2024, se propuso "Establecer cómo el estrés se vincula con el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima". Es un análisis aplicado, no experimental, que usaron correlación. Participaron, pues, unos 80 enfermeros. Para evaluar el estrés y el rendimiento, usaron una herramienta, alta fiabilidad, el Cronbach de 0.881. Descubrieron un 78.8% sufriendo mucho estrés, repercutiendo en su rendimiento laboral en un 63.7%. En resumen, encontraron una relación medianamente buena, entre las variables.

Arones y col. (19) en el año 2021, plantearon "Evaluar la relación entre calidad de vida y el desempeño laboral durante la pandemia del COVID-19, específicamente en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital regional docente clínico Daniel Alcides Carrión, en Huancayo, ese mismo año". Necesitamos un análisis exhaustivo, una perspectiva descriptiva, otra que sea prospectiva, emplear un modelo de correlación y un método de tipo transversal. Involucraron a 25 enfermeras. Se utilizó el cuestionario CVP 35, evaluando la calidad de vida laboral, y el desempeño laboral, mostrando una fiabilidad del 0.79 y el 0.88, esto según los índices del Alfa de Cronbach. Solo un 12% mostraron los más altos niveles, en cuanto a calidad de vida laboral y su rendimiento; contrariamente, el 48% mostró niveles medios. Considerando sus dimensiones, el apoyo directo y la productividad laboral fueron regulares en un 44%, la demanda y la productividad laboral en un 48%, así como los recursos psicológicos y organizativos en un 52%, para terminar, y no menos importante, se corrobora la relación entre las variables estudiadas y el rango medio y la calidad de vida.

Meza et al. (20) en el año 2021, intentaron descubrir si existía alguna relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud en quirófano durante la pandemia en el Hospital Materno Infantil "Carlos Showing Ferrari", en Amarilis - Huánuco, el mismo año. Para el estudio utilizaron un análisis cuantitativo, uno de tipo prospectivo, observacional, transversal, con un carácter relacional. La población de estudio estuvo compuesta por 161 enfermeras. El método de correlación de datos implicó una encuesta y se utilizó un instrumento. Tras hallar que el 54.4% goza de una buena

calidad de vida consistentemente y que al 53.3% le afectó su rendimiento laboral, se concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables.

2.2. Bases Teórica

2.2.1. Primera Variable: Calidad de Vida

El término "calidad de vida" surgió en la mitad de los años setenta con el propósito de hacer más humano el entorno laboral, centrándose particularmente en el crecimiento de las habilidades de los trabajadores y en mejorar la calidad de vida. Se propuso crear trabajos flexibles y de alta calidad que satisfagan las necesidades del personal y se enfoquen en implementar prácticas que beneficien al ser humano (21).

Debido a la cantidad de factores que tienen una relación directa con su presencia o no en el campo de la enfermería, debatir sobre la calidad en este ámbito es un tema muy complejo. En este marco, esta variable se puede definir como un conjunto de dimensiones que es influenciado por diversas circunstancias relacionadas con la salud, el apoyo social, los ingresos y la actividad física, entre otros factores (22).

El bienestar que siente una enfermera en su trabajo y en su vida personal, también se conoce como calidad de vida. Es importante señalar que también tiene una conexión con varios factores, como la administración, la dirección, las remuneraciones, el nivel de éxitos y la interacción con el equipo, entre otros (23).

Es fundamental considerar que la idea de calidad de vida emergió alrededor de 1975. Fue una herramienta valiosa, diseñada para humanizar los espacios de trabajo, con un énfasis especial en el crecimiento de los empleados y el aumento de su bienestar personal (24).

El bienestar de las enfermeras que laboran en un hospital puede verse negativamente impactada por una variedad de factores interrelacionados. Los largos días de trabajo, los horarios que cumplen y los turnos rotativos que implementan son algunos de los factores más significativos. También su interacción constante con situaciones de muerte, gravedad, sufrimiento y dolor, así como otros aspectos que pueden afectar negativamente la vida cotidiana de los enfermeros (25).

Relevancia de la calidad de vida en el ámbito profesional

Los objetivos psicológicos de la calidad de vida en el ámbito laboral son balancear los requerimientos de la empresa y del empleado, así como el respeto, la salud y el contenido del mismo. La calidad de vida, que ofrece múltiples beneficios a los trabajadores y a la organización, está determinada por la eficacia productiva de las instituciones. La implementación de programas que buscan mejorar la calidad de vida de los empleados beneficia a las empresas en varios aspectos, como el aumento en la producción, la reducción de costos y el fortalecimiento del compromiso y la protección hacia los trabajadores (26).

Objetivo de la calidad de vida profesional

El propósito central consiste en analizar las anticipaciones del personal en cuanto a la infraestructura y exigencias del trabajo, buscando mejorar su calidad de vida en el ámbito laboral (27).

Teorías de la calidad de vida profesional

Aunque hay muchas teorías sobre la calidad de vida laboral, las siguientes son las más importantes: De acuerdo con Richard Walton, el trabajo es el vehículo que permite a las personas destacar y ganar dinero. Hackman y Oldham utilizan el modelo tridimensional para describir la manera en que una persona evalúa su calidad de vida laboral, basándose en una situación de trabajo específica, un estado psicológico crucial y, finalmente, el trabajo. Nadler y Legal: Es importante por dos razones: primero, porque los empleados contribuyen a la efectividad de la institución; segundo, por cómo los trabajadores deben participar en las posibilidades de resolución de conflictos dentro de la entidad (28).

Dorothea Orem: Según D Orem, es un proceso innato en la persona, impulsando su evolución y autonomía, todo para conseguir sus anhelos y cumplir su destino. Debe enfocarse, en un objetivo concreto, cuidando lo que obstruye su avance y responsabilidades, algo muy útil para su bienestar. Orem, para ella la persona es un ser biopsicosocial que puede entender y practicar las normas del autocuidado, pero su ambiente, lleno de factores sociales, químicos, físicos y biológicos, puede impactar su salud, eso depende de la fuerza de los sistemas humanos y el esfuerzo mental y físico (29).

El nivel de vida de los empleados. Basado en la teoría de Maslow, las necesidades están clasificadas, una tras otra, hasta satisfacción plena. Cubrir las necesidades básicas, un buen comienzo para las responsabilidades. Incluyendo esto siempre. La teoría tiene sus pilares objetivos, normas, procedimientos,

seguridad, como un enlace continuo. Impulsada por las necesidades, un camino que la persona recorre, hasta su satisfacción progresiva (30).

Dimensiones de la calidad de vida

Demanda en el trabajo

El trabajo exige a los empleados un esfuerzo tanto emocional como mental. La administración laboral se refiere a la capacidad del ambiente de trabajo para ofrecer a los empleados la oportunidad de tomar decisiones correctas y participar en aspectos que mejoren su rendimiento, tales como: Desarrollar y definir de manera exacta los roles que tienen un impacto en los empleados en términos de riesgo psicosocial (31).

Apoyo directo

El aprecio y apoyo de los líderes en la organización por el arduo trabajo de los empleados, impacta fuertemente la productividad y el rendimiento de estos, incluso promoviendo su crecimiento personal y profesional. De esta manera, el respaldo directo refleja el apoyo que la gerencia da a los trabajadores, ayudándoles a progresar profesionalmente (32).

Recursos psicológicos y organizacional

La sensación gratificante, nacida de la concordia que alguien experimenta al lidiar con la carga de faenas desafiantes, arduas, y complejas, versus los recursos psicológicos e institucionales con que cuenta para afrontarlas, se le llama calidad de vida laboral. Valorar el equilibrio laboral, entre los recursos disponibles y las demandas por solventarlas, arranca con la tranquilidad en el trabajo. También, se cree que el nivel de contento de los

trabajadores en su ambiente laboral es un elemento clave conectado con el actuar de la organización y la calidad de vida del personal (33).

Instrumental para medir la calidad de vida laboral

Cinco instrumentos singulares fueron escogidos para examinar la calidad de vida en el trabajo con sus subescalas únicas basadas en criterios importantes. El estudio se centró, particularmente en enfermeras con entre 30 y 74 preguntas en total. La escala WRQLS-2 sobre la calidad de vida laboral, el cuestionario CPV-35 sobre la calidad de vida profesional, la calidad de vida laboral de enfermería, QNWL (QNWL) (34).

2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral

Definición

La capacidad de las personas para avanzar en su trabajo y seguir las instrucciones del personal de la organización ayuda a los individuos a obtener un empleo excepcional y satisfacción laboral. Para comprender que estas cualidades son esenciales para aumentar el rendimiento laboral, es fundamental entender las características individuales de cada persona, como su capacidad para razonar, su creatividad y su habilidad para comprender las circunstancias (35).

Por ende, el desempeño laboral de los empleados siempre ha sido lo más importante para promover la eficacia y el éxito de una organización. Por lo tanto, los directores de recursos humanos demuestran un alto interés en aquellos elementos que hacen más fácil la medición y el perfeccionamiento (36).

El rendimiento de los trabajadores es uno de los componentes más importantes en una organización hoy en día, y es fundamental para obtener resultados permanentes (37).

Significado de evaluar el desempeño laboral

Al entender la importancia de evaluar el desempeño laboral en las organizaciones, se percibe su naturaleza estratégica. En esencia, la dirección superior tiene la capacidad de poner en marcha mejoras estratégicas con sus datos confidenciales, conectando las acciones con políticas y metas para elevar a la organización hacia una mayor capacidad, desarrollo y rendimiento (38).

Objetivo del desempeño laboral

Con el fin de mejorar los siguientes, los objetivos principales de rendimiento siguen siendo los mismos. Calidad: brindando servicios que cumplen con las especificaciones, el rendimiento es óptimo; Aceleración: proporcionar un servicio ágil; Seguridad: producción apropiada y entrega confiable y segura; La función de mejora brinda versatilidad a la función de mejora (39).

Teorías del desempeño laboral

Las siguientes dos teorías más reconocidas por hacer el trabajo son: Teoría del Comportamiento y Teoría Computacional del Hacking. Aunque esta propuesta es similar a otras teorías de la actitud intelectual, se diferencia de ellas en su propósito específico y sus conclusiones, así como en su enfoque en el lugar de trabajo. La teoría de las expectativas se refiere a acciones que influyen en el proceso de toma de decisiones. Esta teoría considera a los individuos, sus evaluaciones y los incentivos que influyen en su comportamiento; Por otro lado,

el paradigma no se basa en recompensas, castigos o incentivos inconsistentes. El deseo de aumentar el rendimiento está relacionado con las oportunidades (40).

Dimensiones del desempeño laboral

Efectividad

La eficacia está relacionada con el impacto de la actividad, así como con sus resultados finales, beneficios y consecuencias para la población en relación con los objetivos. El concepto de efectividad es más amplio que el de efectividad, pues se refiere al grado en que un determinado procedimiento afecta la salud de la población. Cuando se prioriza la atención más útil y se descarta la más dañina se consigue la máxima eficiencia (41).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral afecta tanto la percepción de la calidad de vida y el bienestar mental del empleador como la del empleado; para el dueño, es fundamental conservar un nivel adecuado de satisfacción en el trabajo y un rendimiento alto de los trabajadores. Asimismo, existe una estrecha relación entre un alto nivel de satisfacción laboral y la capacidad de ofrecer un servicio superior a los clientes, así como la habilidad para colaborar con los colegas (42).

Relaciones Interpersonales

Para crear un entorno laboral saludable que promueva el cuidado mutuo, las interacciones personales de los enfermeros son cruciales. Esto permite que los enfermeros cooperen en la solución de problemas, ofrezcan apoyo constante y desarrollen estrategias para gestionar el estrés laboral (43).

Por lo tanto, es esencial que el enfermero establezca un vínculo con la familia del paciente hospitalizado. Esto es para mantener una relación sana. Y ofrecer apoyo mutuo, ayudando a aliviar la carga del paciente (44).

2.2.3. Rol del profesional de enfermería

Atención de enfermería

Las enfermeras, continúan su ardua labor contribuyendo a los servicios de salud y ofreciendo atención crucial, enfocada en personas y comunidades. Además, en muchos países, estas profesionales asumen roles significativos o de liderazgo en las diversas unidades de atención médica (45).

Servicio de Centro Quirúrgico

El concepto de "área quirúrgica" se refiere a un conjunto de espacios e instalaciones que están cuidadosamente preparadas y acondicionadas. Estas, son separadas con mucho cuidado del resto del hospital; y crean una unidad especial física y funcionalmente, destinada a ofrecer un sitio perfecto para la cirugía del paciente. Los metas principales en la planificación del área quirúrgica son la asepsia y disciplina, para no contraer infecciones. Por consiguiente, estas acciones además tienen que estar controlada bajo normativas claras (46).

Profesional de Enfermería

Debido a las particularidades propias de la profesión, y sus deberes éticos y legales, la importancia de la enfermería en el sistema sanitario de hoy ha crecido notablemente. Es decir, la enfermería, un oficio fundamental en el sistema sanitario global, siempre será reconocida como una persona primordial para el cuidado del paciente (47).

Teorías de la enfermería relacionadas con el estudio

La teoría de los métodos de enfermería, que define las interacciones que debe tener la educación en enfermería; la teoría del autocuidado, que describe por qué la gente se cuida a sí misma; y la teoría de la falta de auto asistencia, que detalla cómo el personal sanitario puede ayudar a los ciudadanos, son tres teorías de enfermería sugeridas por Dorothea O (48).

Es crucial destacar que Avedis Donabedian, un verdadero visionario, fue quien primero definió los métodos necesarios para medir la calidad del servicio en salud y garantizar la felicidad del paciente, enfocado en la excelencia de la atención médica (49).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida profesional con relación con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en un hospital público cañete 2026.

H0: No existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida profesional y su relación con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en un hospital público cañete 2026.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida profesional en su dimensión demanda en el trabajo con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en un hospital público cañete 2026.

H2: Existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directo con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en un hospital público cañete 2026.

H3: Existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida profesional en su dimensión recurso psicológico y organizacional con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en un hospital público cañete 2026.

3 METODOLOGIA

3.1. Método

El método hipotético-deductivo, que se tiene en cuenta como uno de los métodos más eficaces para llevar a cabo el método científico, será la estrategia empleada en este estudio. La formulación de hipótesis se simplifica al estructurarse en un ciclo que va desde la deducción hasta la inducción. Después, esas hipótesis se someten a pruebas rigurosas para comprobar si son válidas o, si no lo son, descartarlas (50).

3.2. Enfoque

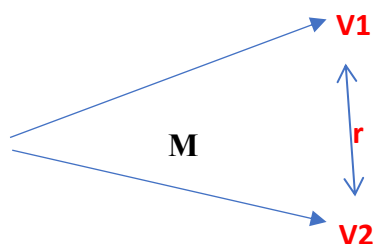
Su enfoque será cuantitativo; El objetivo es presentar y contrastar datos siempre que sean cuantificables y examinados para encontrar resultados que revelen una relación lineal entre variables. Básicamente, es la verificación o refutación de información (51).

3.3. Tipo

La investigación será de tipo aplicada, este método se utilizará para buscar respuestas a problemas o situaciones específicas tanto a nivel individual como grupal o social. Se le llama asistemático porque pretende abordar directamente la búsqueda de respuestas (52).

3.4. Diseño

Se introducirá un diseño no experimental con un enfoque transversal para comprender mejor los objetivos de nuestra investigación. Utilizaremos metodología descriptiva y correlacional para analizar las variables y el estudio tendrá un campo correlacional que tiene como objetivo investigar la relación entre dos o más variables en un contexto específico (53).

Figura 1**Diagrama del diseño no experimental**

M: Enfermeras(os) de un Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Cañete – 2025

V1: Calidad de Vida Profesional

V2: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables V1 y V2

3.5. Población y muestra**Población:**

La investigación se realizará con un grupo reducido, compuesto por 52 enfermeras y profesionales del área quirúrgica del Hospital Público de Cañete.

Muestra:

No se utilizará la muestra porque se trabajará con toda la población.

Muestreo:

No hay muestra, trabajaremos con todos los residentes

Criterios de Inclusión:

- Enfermera con especialización en el campo asistencial, que esté dispuesta a comprometerse voluntariamente, que tenga por lo menos 6 meses de experiencia en esa área y que brinde la autorización.
- Personal de salud de ambos sexos.

- Especialista en el área que haya otorgado la firma del consentimiento informado.

- Enfermeras dispuestas a completar la encuesta.

Criterios de Exclusión:

- Personal de salud que llevan a cabo funciones en puestos administrativos.

- Laborar menos de seis meses en el Centro Quirúrgico de un Hospital Público de cañete.

- Enfermeras rechazan el consentimiento informado.

3.6. Variables y Operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIONES	ESCALAS VALORATIVAS (Niveles o rango)
Calidad de vida profesional	La calidad de vida laboral refiere a un conjunto permanente y dinámico en el que las actividades se organizan, tanto objetiva como subjetivamente, en el marco de relaciones con el objetivo de cooperar en el máximo desarrollo del individuo. (54).	Para investigar la calidad de vida laboral, utilizaremos un formulario único CVP-35: Calidad de vida laboral. Contiene 35 preguntas ordenadas en escala Likert (1-10) y cada pregunta se califica de la siguiente manera: Deficiente (1 a 3). regular (4 a 6) y buena (7 a 10).	Carga o Demanda en el trabajo	- Poco tiempo para vida personal. - Motivación - Sobrecarga de presión.	Ordinal	Bueno (281-350)
			Apoyo directo	- Sueldos - Satisfacciones laborales. - Posibilidad de evolucionar		Regular (176-280)
			Recursos psicológicos y organizacional	- Apoyo de colegas - Capacitación - Claridad de trabajo a realizar		Deficiente (55-175)
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el proceso de demostrar la capacidad de una persona para desempeñar las funciones asociadas a sus funciones demostrando su competencia personal y técnica, su comportamiento	La variable “desempeño laboral” se administrará en una encuesta de 20 ítems que abarca tres dimensiones: efectividad, satisfacción laboral y relaciones interpersonales con la siguiente escala de calificación: Siempre (5), una vez a la semana (4), una vez al mes (3), una vez al año (2) y Nunca (1).	Efectividad	- Conocimientos de lugares de trabajos - Impresiones de las calidades de trabajos - Desempeños	Ordinal	Alto ((74-100)
			Satisfacción laboral	- Satisfacciones con los salarios - Satisfacciones con entornos de trabajos - Satisfacciones con posibilidad de desarrollos		Medio (47-73)

	político y sus habilidades. Da la oportunidad de evaluar el desempeño de la organización (55).		Relaciones interpersonales	• Compromisos • Responsabilidades • Trabajos en equipo		Bajo (20-46)
--	--	--	---------------------------------------	--	--	-------------------------

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para la variable calidad de vida, se aplicará una encuesta que incluya preguntas relacionadas con la variable y sus dimensiones; en cambio, para la variable desempeño laboral, se usará una encuesta con preguntas para analizar dicha variable y sus dimensiones.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Emplearemos instrumentos que contienen diversas alternativas de respuesta en la investigación más reciente, adaptándolas a las establecidas por la escala de Likert. Estas técnicas se emplean, generalmente, para el análisis de variables. El propósito es culminar con un cuestionario de pocas preguntas y con alta fiabilidad y consistencia interna.

Calidad de vida laboral

El cuestionario CVP-35 (calidad de vida laboral) que Milla F., aplicó en 2017 consta de 35 preguntas, que incluyen las respuestas a la escala Likert (1-10) para valorar tres dimensiones. Cada pregunta se soluciona en las siguientes categorías: deficiente (1 a 3), regular (4 a 6) y bueno (7 a 10) (56).

Desempeño laboral

El cuestionario de Aquino (2017), modificado y utilizado por Custodio en el 2022 abarca 20 elementos destinados a evaluar las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales (puntos 20-46), eficacia (puntos 74-100) y satisfacción laboral (puntos 47-73), utilizando la siguiente escala de evaluación: (5) Siempre, (4) una vez a la semana, (3) una vez al mes, (2) una vez al año y (1) nunca (57).

3.7.3. Validación

Instrumento 1 - Calidad de vida Laboral

El formulario CVP-35 será utilizado para evaluar la "calidad de vida laboral", el cual fue validado por Cabezas en 1996, García S. en 1993 y Florentino M. en 2017. El test de esfericidad de Bartlett ($p < 0.001$), que fue validado, corroboró este instrumento (58)

Instrumento 2 - Desempeño laboral

Custodio P. utilizó el método para medir el "desempeño laboral" en Perú durante 2022. En su investigación "Síndrome de fatiga y rendimiento laboral del personal sanitario de un hospital en Ancash", los expertos evaluaron el cuestionario. Se identificaron por medio de una matriz de verificación. De esta manera, la prueba de esfericidad de Bartlett ($p < 0.05$) permitió establecer la relación entre las dimensiones, los indicadores y las variables (59).

3.7.4. confiabilidad

Calidad de vida profesional

García S. elaboró en 1993 un método confiable para medir la calidad de vida profesional; luego, en 2017, Milla F. lo empleó y obtuvo una fiabilidad de 0,799 en la escala de Cronbach, lo que muestra su pertinencia.

Desempeño laboral

Custodio P. (2022) realizó un estudio en Perú y creó una herramienta cuya puntuación del coeficiente de Cronbach fue de 0.856.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se llevará a cabo una investigación sobre las respuestas entregadas por cada participante para el manejo de datos, siempre con la aprobación previa de los encuestados. La información recolectada se almacenará en Microsoft Excel

365, donde se dispondrá de forma adecuada. Luego, se enviará al programa estadístico SPSS versión 26 para llevar a cabo un análisis descriptivo que posibilite determinar las frecuencias y el análisis porcentual de los distintos aspectos. De acuerdo con las conclusiones de la investigación, definiremos si se utilizarán teorías paramétricas para establecer el vínculo entre las dimensiones y sus variables asociadas (Rho Spearman).

3.9. Aspectos éticos

Autonomía:

las enfermeras que acepten el estudio, podrán tener la capacidad de comportarse conforme a sus propias regulaciones y de tomar sus propias decisiones, lo que les permite proporcionar datos para el estudio.

Justifica:

Durante la elección de participantes se tomará en cuenta a todos de manera equitativa que prevengan la discriminación injusta en el proceso de la investigación.

Beneficencia:

La investigación brindará beneficios para mejorar el rendimiento laboral y la calidad de vida del personal médico que trabaja en el quirófano.

No maleficencia:

Esta investigación evitara que todos los involucrados en el estudio se causen algún daño y disgusto, este principio es esencial puesto que actúa como fundamento para lograr la investigación.

4 ASPECTO ADMINISTRATIVO

4.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2026																							
	JUL				AGO				SEPT				OCT				NOV				DIC			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Estructura de proyecto																								
Análisis de fuentes																								
Colección de datos																								
Elaboración y desciframiento de datos																								
Redacción de datos																								
Fundamentación de formato final.																								

LEYENDA:

Actividades



Actividades por cumplir



Cumplidas

4.2. Presupuesto

Material de investigación	Precios unitarios	Cantidades	Precios totales
Recursos humanos (Asesor)	450	1	450
Recursos formativos:			
Internet	250	1	250
Bibliotecas virtuales	150	1	150
Servicios domésticos	190	1	190
Recursos Materiales:			
Computadora	3500	1	3500
Memorias USB	98.00	1	98.00
Lapiceros	250	2	5.00
Hoja Bond	0.20	200	40.00
SUBTOTAL			4.683
TOTAL			4.683

Referencias bibliográficas

1. Henríquez S. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. Rev Cuba Med Gen Integr [Internet]. 2022;38(3):1–17. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v38n3/1561-3038-mgi-38-03-e1719.pdf>
2. Montero Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Rev Cuba Med Mil [Internet]. 2020;49(2):364–74. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n2/1561-3046-mil-49-02-e369.pdf>
3. Quintana D., Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med [Internet]. 2020;20(1):123–32. Available from: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
4. Organización Mundial de la Salud. Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. [Internet]. 2020. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
5. Organización panamericana de la salud. OPS llama a los países a fortalecer colectivamente la fuerza laboral de enfermería. [Internet]. 2022. Available from: <https://www.paho.org/es/noticias/6-5-2022-ops-llama-paises-fortalecer-colectivamente-fuerza-laboral-enfermeria>
6. Escobar C. Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021. Repositorio Digital Universidad Técnica del Norte. [Internet]. 2021. Available from: <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11479>
7. Barrios C., Ramos E., Alvarez L. Relación entre condiciones de trabajo con la calidad de vida relacionada con la salud de trabajadores de enfermería y medicina de unidades de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19 en Santa Marta, Colombia. [Internet]. 2023. Available

from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412023000200003

8. Sánchez M. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Emergencia en un Hospital Nacional, Lima, 2022. Repos la Univ N Wiener [Internet]. 2022;0(0):1–55. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v36n2/a20v36n2.pdf>

9. Ahumada J. Factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero de centro quirúrgico de una institución de salud, Lima 2022. Repos UNCV[Internet]. 2022;0(0):1–88. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106761/Ahumada_RJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Quispe E. Calidad de vida y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2023. Repositorio ALCIRA. [Internet]. 2023. Available from: <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/610>

11. Meza E. Fretel F., Lema F. Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. [Internet]. 2023. Available from: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432023000100129

12. Samame E. Estrés laboral y calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del hospital central de la policía nacional del Perú. [Internet]. 2022. Available from: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7504/T061_41457338_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Khajehnasiri F, Rahimi A, Forati B, Kassiri N. Evaluation of the quality of working life and its effective factors in employed nurses of Tehran University of Medical Sciences Hospitals. Journal Education and Health Promotion. [Internet]. 2021; (10): 1-7. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34084859/>

14. Escobar C. Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021”. Repos la Univ Tec del Norte - Inst Posgrado [Internet]. 2021;1(0):1–83. Available from: <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11479>

15. Cueva G. Calidad de vida en el trabajo y estrés laboral en enfermeras de tres Hospitales Públicos de Quito, Ecuador 2021-2022. Repos la Univ Concepción [Internet]. 2022;3(0):1–320. Available from: <http://repositorio.udec.cl/xmlui/handle/11594/10089>

16. Lopez B. Aragon J. Muñoz M. Madrid S. Castillo I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2021;21(2) Available from: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

17. Cardozo K. La influencia de la inteligencia emocional sobre el afrontamiento de conflictos interpersonales en el trabajo y su relación con la gestión de calidad de la atención ofrecida por el personal de enfermería que se desempeña en dos instituciones de salud del. Repos la Fac Ciencias Económicas [Internet]. 2020;1(0):1–168. Available from: <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/130917>

18. Fernandez A. Estrés y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones de un hospital nacional, Lima 2023. [Tesis de titulación] Repositorio digital institucional UCV, 2024. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132533>

19. Aronés S., Chuquillanqui L. Calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirurgico del Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo - 2021. Repos la Univ del Callao [Internet]. 2021;0(0):1–99. Available from: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6165>

20. Meza Espinoza, E. M., Fretel Quiroz, N. M., Lema Rivera, F. F., Castro Galarza, C. R., Canchari Fierro, Y. E., & Velasquez Bernal, L. R. (2023). Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital

Materno Infantil del Perú. Revista Vive, 6(16), 129–141.

<https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.212>

21. Patlan J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. PDC. [Internet]. 2018;14. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-31.pdf>

22. Aponte V. García F. Ointo B. Illanes R. Roth R. Taboada R. Calidad de vida relacionada a la compasión, burnout y sobrecarga del cuidado en enfermeras/os bolivianos. Rev usb. [Internet]. 2020;14-2. Available from: <https://revistas.usb.edu.co/index.php/Psychologia/article/view/4712>

23. Guzmán M. Hernández I. Hernández P. Dosamantes L. Cervantes M. García A. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Rev Fac Salud Publica Mexico [Internet]. 2022;62-1. Available from: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342020000100087

24. Patlan J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. PDC. [Internet]. 2018;14. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-31.pdf>

25. Vidal G. Oliver A. Galiana L. Sanso N. Calidad de vida laboral y autocuidado en enfermeras asistenciales con alta demanda emocional. ELSEVIER. [Internet]. 2019;29-3. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862118301116?via%3Dihub>

26. Observarse-Fundación. La importancia de la calidad de vida en el trabajo. [Internet]. 2024;17. Available from: <https://www.corresponsables.com/per/opinion/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo/>

27. Herrera C., Garcia E. Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. Repos la Univ Peru los Andes [Internet]. 2022;0(0):1–139. Available from: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4921>

28. Salazar L. Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. Revista Multidisciplinar. [Internet]. 2021;5-3. Available from: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/558>

29. Quiche F. Riesgos laborales y calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de Emergencias, Hospital Gustavo Lanatta Lujan - Huacho - 2021. Repos la Univ Norbet Wiener [Internet]. 2022;1(0):1–51. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5942>

30. Heresi M. Salud ocupacional y calidad de vida laboral en una entidad publica de salud - Lima - 2022. Repos la Univ Peru las Am [Internet]. 2022;0(0):1–39. Available from: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2394?show=full>

31. Lovera D. Demandas de trabajo y su incidencia en el entorno extralaboral en los colaboradores del Autoservicio Maximercar del Municipio de Fusagasugá. Repos la Corporación Univ Minuto Dios [Internet]. 2022;0(0):1–83. Available from: <https://repository.uniminuto.edu/items/ca0674ed-34a6-40af-a552-8a6bb3270a7c>

32. Quispe A., Rojas A. Calidad de vida laboral: un acercamiento teórico hacia su origen, modelos y dimensiones. Repos la Univ Peru Union [Internet]. 2021;0(0):1– 16. Available from: <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/66d04a80-23b0-4ea9-9619-d6d2078c85fb/content>

33. Montero Y., Vizcaíno M. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. Rev Cuba Med Mil [Internet]. 2020;49(2):364–74. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubmedmil/cmm-2020/cmm202n.pdf>

34. Quiñones L., Canaval G. Instrumentos que miden la calidad de vida laboral del talento humano en salud: revisión integradora. *Rev Colomb Sauld Ocup* [Internet]. 2021;11(2):1–10. Available from: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/7049
35. Torres E. Fretel N. Coral M. Ramirez I. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de pucallpa. *VIVE Rev Investig en salud* [Internet]. 2021;4(10):64–71. Available from: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432021000100064
36. Castagnola V., Castagnola G. La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil publico de Perú. *J Bus Entrep Stud* [Internet]. 2020;4(3):80–9. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>
37. Bautista R., Cienfuegos R. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Rev Investig Valor Agreg* [Internet]. 2020;7(1):109–21. Available from: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
38. Salazar L. Satisfacción laboral y desempeño. *Colecc Acad Ciencias Estrategicas* [Internet]. 2019;6(1):47–67. Available from: <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
39. Sanchez I. La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. *Repos la Univ Priv del Norte* [Internet]. 2020;0(0):1–74. Available from: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_a72bf341ebb040d52ebbd6ca146f4648/Details
40. Delgado M. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Chancay - Lima - 2022. *Repos la Univ N Wiener* [Internet]. 2022;0(0):1–75. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6828>
41. Quintero G., Ramon S. Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Rev Inf científica para la Dir en Salud* [Internet]. 2021;0(35):1–15. Available from:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000200013

42. Pita M., Cruz M. Satisfacción laboral en Latinoamérica en los últimos 5 años”: una revisión de la literatura científica. Repos la Univ Priv del Norte [Internet]. 2019;0(0):1–22. Available from:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21346/Pita%20Beramat%2C%20Melisa.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

43. Hernández W., Seañez E. Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar. Rev Iberoam Educ e Investig en Enferm [Internet]. 2019;9(4):40–7. Available from:

<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>

44. Cuenca B. Relaciones interpersonales entre el personal de enfermería y familiares de pacientes hospitalizados: Una revisión de la literatura. Rev Electron Portales medicos.com [Internet]. 2020;15(17):1–10. Available from:

<https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/relaciones-interpersonales-entre-el-personal-de-enfermeria-y-familiares-de-pacientes-hospitalizados-una-revision-de-la-literatura/>

45. Organizacion Panamericana de la Salud. Enfermería. Of Reg para las Américas la Organ Mund la Salud [Internet]. 2022;0(0):1. Available from: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria>

46. Basozabal Z. Duran A. Manual De Manual De Enfermería Quirúrgica. Hospital de Galdokao.(España) [Internet] 2003. Available from: https://www.fundacionsigno.com/bazar/1/HGaldakaomanual_de_enfermeria_quirurgica.pdf

47. Mazacón M., Paliz C. Las competencias profesionales de la enfermería y su efecto en la labor profesional. Univ Cienc y Tecnol [Internet]. 2020;24(105):72–8. Available from:

https://www.researchgate.net/publication/346194807_LAS_COMPETENCIAS_PROFESIONALES_DE_LA_ENFERMERIA_Y_SU_EFECTO_EN_LA_LABOR_PROFESIONAL

48. Muñoz M., Ocampo J. Percepción de usuarios sobre calidad de atención y educación durante la captación de sintomáticos respiratorios. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2020;36(4):1–13. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000400004
49. Torres R., Aguilar J. Calidad percibida sobre la atención de enfermería en el servicio de Cardiología de la UMAE-Mérida. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* [Internet]. 2020;28(1):1–14. Available from: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94014>
50. Reyes L., Damian E., Reyes N. Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Rev. Dilemas Contenin Educ Política y Valores* [Internet]. 2022;60(2):1-19. Available from: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3106/3096>
51. Sanchez F. Fundamentos Epistemicos de la Investigacion Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Rev Digit Investig en docencia Univ.* [Internet]. 2019;13(1):102-22. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
52. Castro J., Gomez . La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Rev Udistrital* [Internet]. 2023;27(75):1-54. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-8.pdf>
53. Haro A., Chisag E., Ruiz J., Caicedo J. Tipos y Clasificacion de las investigaciones. *Rev Redilat* [Internet]. 2024;03-volumen V.2. Available from: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/issue/view/14>
54. Patlan J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?: Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Rev Cient* [Internet]. 2020;37(2):1-46. Available from:

<https://www.proquest.com/openview/fldc3a885120c1579822898f4da5a8a1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2027439>

55. Mejias Y., Borges L. Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. Humanidades Medicas [Internet]. 2021;21(1):224-38. Available from:
<http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v21n1/1727-8120-hmc-21-01-224.pdf>

56. Rivera D., Rivera J., Gonzales C. Validacion de los cuestionarios cvp – 35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Inv Ed Med [Internet] 2017;6(21):25-34. Available from:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/invedumed/iem-2017/iem1721e.pdf>

57. Custodio G. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Ancash – 2022. Repos la Univ Cesar Vallejo [Internet]. 2022;1(0):1-84. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96913>

Matriz de Consistencia del estudio

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título de la Investigación: CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO

LABORAL EN ENFERMERAS(OS) DE CENTRO QUIRÚRGICO EN UN HOSPITAL PÚBLICO CAÑETE – 2026

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
Problema General ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional y su relación con el desempeño laboral en enfermeras(os) de centro Quirúrgico en un hospital público Cañete? Problemas Específicos ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional según su dimensión demanda en el trabajo con el desempeño laboral en enfermeras(os) en Centro Quirúrgico en un hospital público Cañete? ¿Cuál es la relación entre la calidad de	Objetivo General Describir la relación entre la calidad de Vida laboral y su relación con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en un hospital público Cañete. Objetivos Específicos Identificar la relación entre la calidad de vida profesional según su dimensión demanda en el trabajo con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en un hospital público Cañete.	Hipotesis General Hi: Existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida profesional y su relación con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en un hospital público cañete 2026. H0: No existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida profesional y su relación con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en	Variable 1: Calidad de Vida profesional Dimensiones - Demanda en el Trabajo - Apoyo Directo - Recurso Psicológico y Organizacional Variable 2: Desempeño Laboral Dimensiones - Efectividad - Satisfacción Laboral - Relaciones Interpersonales	Tipo de investigación: Aplicada Método y diseño de la investigación: Método hipotético - deductivo Diseño: De corte transversal, observacional no experimental Población y muestra: 52 personal de salud del servicio de centro quirúrgico Técnica: Encuesta Instrumentación: Cuestionario

vida profesional según su dimensión apoyo directo con el desempeño laboral en enfermeras(os) en Centro Quirúrgico en un hospital público Cañete? • ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional según su dimensión psicología y organizacional con el desempeño laboral en enfermeras(os) en Centro Quirúrgico en un hospital público Cañete?	• Identificar la relación entre la calidad de vida profesional según su dimensión apoyo directo con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en un hospital público Cañete. • Identificar la relación entre la calidad de vida profesional según su dimensión recurso psicológico y organizacional con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en un hospital público Cañete.	un hospital público cañete 2026. Hipotesis Especificos H1: Existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida profesional en su dimensión demanda en el trabajo con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en un hospital público cañete 2026. H2: Existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directo con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en un hospital público cañete 2026. H3: Existe relación estadísticamente significativa de la calidad de vida profesional en su		
---	---	---	--	--

		dimensión recurso psicológico y organizacional con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en un hospital público cañete 2026.		
--	--	--	--	--

Anexo 2 Instrumentos de Investigación

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)

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

“Deficiente” (valores 1,2y3), “Regular” (valores 4,5 y 6), “Bueno” (valores 7,8,9 y 10)

1 parte: Datos Sociodemográficos (características Sociodemográficas)

Edad:

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

Sexo:

1. Masculino ()
2. Femenino ()

Estado civil:

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

Tiempo de laborar en el hospital:

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

Turnos o jornadas en que usted labora:

1. Fijos de mañanas () Rotativos () tarde () mixtas ()
2. Horas de trabajo

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

Fuente: Autores García Sánchez 1993, por Cabezas 1996 y por Milla Florentino Evelin Orfelinda 2017.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El objetivo de este formulario es conocer la realidad de la calidad de vida profesional de salud y como esta afecta en su desempeño laboral, por lo consiguiente doy mi consentimiento para los fines que se crean convenientes para materia de investigación:

SI NO.....

La información de este cuestionario de tratar de forma anónima y confidencial. Lee detenidamente y responde las siguientes preguntas, considerando la escala de 1 al 5 con las siguientes categorías de puntaje: “Nunca” (1), “Alguna vez al año” (2), “Alguna vez al mes” (3), “Alguna vez a la semana” (4), “Siempre” (5).

PREGUNTAS:	1	2	3	4	5
1.- Acato los lineamientos y normas establecidas para el cumplimiento de las funciones asignadas					
2.-Me encuentro permanentemente en mi puesto de trabajo					
3.- Ayudo a mis compañeros de trabajo cuando las circunstancias lo requieren					
4.- Propongo acciones y procedimientos para mejorar la atención					
5.- Realizo con responsabilidad mis funciones y deberes sin requerir supervisión					
6.- Asumo la responsabilidad por los resultados de mi trabajo					
7.- Estoy absolutamente seguro(a) de todas mis acciones en mi trabajo					
8.- Soy prudente para emitir juicios u opiniones de temas delicados					
9.- Considero que los chismes influyen negativamente en el trabajo					

10.- Tengo gran capacidad para resolver problemas laborales					
11.- Me siento feliz, satisfecho(a) y completo(a) con mi trabajo					
12.- Comprendo los fundamentos de los procedimientos y técnicas de trabajo					
13.- Aplico los conocimientos adquiridos por experiencia laboral					
14.- Aplico las normas de control de calidad cuando es necesario					
15.- Si cometo errores los reporto en forma de informe para su posterior corrección					
16.- Tengo la habilidad de trabajar rápido, incluso durante situaciones de presión					
17.- Soy puntual para entregar los resultados y/o informes de mi trabajo					
18.- Participo activamente para llegar a una meta en común					
19.- Tengo la capacidad de organizar un grupo de personas para trabajar conjuntamente					
20.- Frente a un problema laboral realizo gestiones y consigo solucionarlo.					

Fuente: Aquino 2017 y ajustado por Custodio Pérez 2022.

Anexo 3 Formato de consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Enf. Palomino Chumpitaz Karolay Milagros

Título: Calidad de Vida Profesional y su Relación con el Desempeño Laboral en Enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en un Hospital Público Cañete – 2026

Propósito del estudio

lo invitamos a participar en un estudio llamado “Calidad de Vida Profesional y su Relación con el Desempeño Laboral en Enfermeras(os) de Centro Quirúrgico en un Hospital Público Cañete – 2026”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Enf. Palomino Chumpitaz Karolay Milagros. El propósito de este estudio es Describir la relación entre la calidad de Vida profesional y su relación con el desempeño laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico de un Hospital Público Cañete – 2026. Su ejecución ayudara a establecer una relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en centro quirúrgico.

Procedimientos

Si opta por participar en esta investigación, se le llevará a cabo lo siguiente: Se describirá el método para tomar el instrumento, se firmará el consentimiento informado y se continuará con la cumplimentación de los cuestionarios.

La entrevista/encuesta puede tardar alrededor de 25 minutos y, si corresponde, añadir a detalle. Los resultados de los instrumentos se le proporcionarán a usted de manera individual o se guardarán con la confidencialidad y el anonimato correspondientes.

Riesgos

Ninguno, simplemente se le solicitará que conteste el cuestionario.

Beneficios

Usted tiene la oportunidad de conocer los resultados de la investigación (ya sea a nivel individual o grupal), lo cual puede ser muy útil en su actividad profesional.

Costos e incentivos

No es necesario que pague nada por participar. No le proporcionarán medicamentos ni incentivos financieros a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros almacenaremos la información usando códigos y no nombres. Si los resultados de esta investigación se hacen públicos, no se revelará ninguna información que posibilite la identificación. Nadie fuera de la investigación verá sus archivos.

Derechos del paciente

Si durante la aplicación del instrumento se siente incómodo, tiene el derecho de abandonar este en cualquier momento o de no participar en una sección del estudio sin que esto le cause ningún daño. Si tiene alguna preocupación o incomodidad, no vacile en consultar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. Enf. Palomino Chumpitaz Karolay Milagros (N° 923642763) o al comité que validó el presente

estudio, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comité.etica@uwiener.edu.pe.

CONSENTIMIENTO

Participo de este estudio de manera voluntaria. Entiendo qué cosas pueden suceder si me involucro en el proyecto. Además, comprendo que tengo la opción de no intervenir, a pesar de que haya consentido, y que puedo darme de baja del estudio en cualquier momento. Obtener una copia firmada de este consentimiento.

Participante	investigador
Nombres:	Nombres:
DNI:	DNI:

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-07-20	4%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2023-04-07	1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2023-09-10	<1%
6	Internet	hdl.handle.net	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-29	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-26	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-29	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-07-06	<1%