



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 de dos hospitales públicos Pisco, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Saravia Herrera, Milagros Melchorita

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-4926-0802>

Asesora: Mg. Choque Medrano, Edith

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1139-1153>

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	FECHA: 08/11/2022

Yo, Milagros Melchorita Saravia Herrera, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“Calidad de vida profesional y su relación con el desempeño laboral en enfermeras(os) de centro quirúrgico de dos hospitales públicos Pisco, 2025”** Asesorado por el docente: MG. Edith Choque Medrano DNI: 73112144, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-1139-1153> tiene un índice de similitud de (dieciocho) 18 % con código OID: 14912:533694652 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
 Milagros Melchorita Saravia Herrera
 DNI: 45418519



.....
 Firma
 Mg. Edith Choque Medrano
 DNI: 73112144

Lima, 19 de diciembre de 2025

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El proyecto de investigación de la Licenciada Milagros presenta un 18 % de similitud total, de los cuales 5 % corresponden a fuentes primarias, superando el límite establecido del 4 %.

Este resultado se justifica por las siguientes razones:

1. Un 1 % de la similitud corresponde al resumen, abstract, pregunta de investigación, objetivos e hipótesis del proyecto, los cuales, por su naturaleza descriptiva y estructural, requieren una redacción similar a otros documentos académicos afines.
2. Otra parte de la similitud se encuentra asociada al diseño metodológico, el cual ha sido redactado siguiendo la plantilla estándar institucional, lo que genera coincidencias inevitables en la redacción.

Cabe precisar que se realizaron ajustes manuales con la finalidad de reducir el porcentaje de similitud; sin embargo, pese a estos esfuerzos, aún se evidencia un porcentaje ligeramente superior en fuentes primarias.

DEDICATORIA

Al Todopoderoso, en reconocimiento a su misericordia; a mis queridos hijos, quienes representan son la máxima fuente de motivación y propósito de dedicación, agradeciendo profundamente su constante respaldo que me permitió alcanzar la meta de culminar esta especialidad.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a la casa de estudio y a todos los docentes por transmitirme conocimientos y valores fundamentales; así como a la asesora Mag. Edith Choque, por su orientación en este proceso de formación.

Asesor: Mag. Edith Choque Medrano

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-0765-0239

JURADO

PRESIDENTE: Dr. JOSÉ GREGORIO MOLINA TORRES

SECRETARIO: LUCIMAR JOSEFINA BARRIOS CABELLO

VOCAL: Dr. RODOLFO ARMANDO AREVALO MARCOS

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
Resumen.....	ix
ABSTRACT.....	x
1. EL PROBLEMA.....	11
1.1. Planteamiento del problema.....	11
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
1.4. Justificación de la investigación.....	14
1.4.1. Teórica.....	14
1.4.2. Metodológica.....	15
1.4.3. Práctica	15
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	16
1.5.1 Temporal.....	16
1.5.2 Espacial.....	16
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	16
2. MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Bases teóricas	20
2.3 Formulación de la hipótesis.....	24
2.3.1 Hipótesis general	24
2.3.2 Hipótesis específicas.....	24
3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.7.1. Técnica.....	35
3.7.2. Descripción de instrumentos	35

3.7.3. Validación.....	36
3.7.4. Confiabilidad	36
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	36
3.9 Aspectos éticos	37
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	38
4.1. Cronograma de actividades	38
4.2 Presupuesto.....	39
REFERENCIA.....	40
ANEXO.....	48
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	49
Anexo 2: Instrumentos.....	51
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	56
Anexo 4. Informe de originalidad.....	57

Resumen

El entorno laboral y las condiciones de exigencia en el ámbito profesional contribuyen a proyectar una imagen de bienestar en los servidores sanitarios, lo cual exige valorar integralmente aspectos somáticos psicológicos, y sociales. No obstante, este tema aún recibe poca atención dentro de las políticas y prácticas de salud. En la actualidad, el equipo de enfermeros que labora en los centros quirúrgicos enfrenta carga laboral considerable, pues realiza sus funciones bajo presión y con recursos limitados, debiendo emplear materiales e implementos hospitalarios insuficientes. A ello se suma la responsabilidad de manejar pacientes con altos índices de ansiedad y condiciones críticas cercanas a la muerte que incrementa los riesgos para su propia salud. Esta situación, a lo largo de la jornada laboral, puede afectar su satisfacción personal y, en consecuencia, alterar el desempeño de sus actividades profesionales. **Objetivo:** “Determinar la relación entre la Calidad de Vida Profesional y el Desempeño Laboral en Enfermeras(os) del servicio de Centro Quirúrgico de Dos Hospitales Públicos Pisco 2025”. **Metodología:** será cuantitativa-correlacional y no experimental; donde el segmento poblacional es de 80 profesionales de centro quirúrgico se utilizarán dos encuestas CVP – 35 y desempeño laboral ambas medidas con escala ordinal Likert. Respecto a la administración y sistematización datos se realizará a través de Excel y SPSS versión 26 a fin de determinar la asociación.

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

ABSTRACT

The work environment and demanding professional conditions contribute to projecting an image of well-being in healthcare workers, which requires a comprehensive assessment of somatic, psychological, and social aspects. However, this topic still receives little attention within health policies and practices. Currently, nursing teams working in surgical centers face considerable workloads, performing their duties under pressure and with limited resources, having to use insufficient hospital materials and supplies. Added to this is the responsibility of managing patients with high levels of anxiety and critical conditions close to death, which increases the risks to their own health. This situation, throughout the workday, can affect their personal satisfaction and, consequently, alter the performance of their professional activities.

Objective: "To determine the relationship between Professional Quality of Life and Job Performance in Nurses in the Surgical Center Service of Two Public Hospitals in Pisco 2025."

Methodology: This will be quantitative-correlational and non-experimental; Where the population segment is 80 surgical center professionals, two surveys will be used: CVP-35 and job performance, both measured using an ordinal Likert scale. Data administration and systematization will be done using Excel and SPSS version 26 to determine the association.

Keywords: Quality of life, Work Performance, nursing

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Conforme al informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de 2025, el colectivo de enfermería es el grupo ocupacional predominante en el sector de la atención sanitaria, con una fuerza laboral aproximada de 29,8 millones de profesionales en el mundo. Sin embargo, se evidencia una marcada escasez, ya que solo se cuenta con alrededor de 37 enfermeras por cada 10.000 habitantes, lo que refleja una cobertura insuficiente. Asimismo, cerca del 60% de este personal tienen edad avanzada y próximas al cese laboral, situación que incrementa su vulnerabilidad, afecta su CV repercutiendo negativamente en el ejercicio de sus responsabilidades (1).

Por consiguiente, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) reportó en 2021 que el personal de enfermería tiene una labor esencial en la atención de individuos y comunidades, ubicándose en la primera línea de intervención sanitaria. Sin embargo, en América Latina persiste un déficit de profesionales debido, a procesos migratorios, que repercuten de manera negativa en su bienestar y eficacia con la que desarrollan sus funciones (2).

En Malasia, un estudio del 2021 en 300 enfermeras de urgencias identificó impacto negativo en el estado de bienestar laboral, donde 40% presentaba riesgo de desgaste de empatía 65.2% no lograba desarrollar sus funciones de manera óptima y 15% manifestó alta probabilidad de experimentar síndrome de burnout (3).

Por otra parte, en América Latina en el año 2021, un estudio de Argentina reveló que 53.3% de los que ejercen la enfermería presentaba nivel medio de vitalidad. Asimismo, factores como presencia de enfermedades crónicas, extensas jornadas laborales, edad y sexo incidían de forma negativa en la percepción de su CV y en el desempeño laboral (DL). Ante

esta situación, recomendaron la aplicación de estrategias orientadas a disminuir los efectos adversos en el bienestar físico y emocional de colaboradores sanitarios (4).

Del mismo modo, en un estudio de Brasil, se identificaron limitaciones en la CV del equipo enfermero, reflejadas en una satisfacción profesional de apenas 3.44 puntos. Además, los participantes expresaron inconformidad con la remuneración de 1.66 puntos y desacuerdo respecto a las normas institucionales con un puntaje de 2.35, señalando que estas condiciones repercuten de manera directa en su DL (5).

En el contexto peruano, una publicación del 2024 determinó que el exceso de trabajo enfermero se asocia principalmente al aumento de hospitalizaciones y a la complejidad de las patologías atendidas. Estas condiciones repercuten en la satisfacción del cuidado proporcionado vinculándose el desgaste físico y psicológico de los empleados sanitarios (6).

Al mismo tiempo, se observó en 2022 que el estándar de vida en colaboradores hospitalarios en Lima, incide en la productividad laboral de los empleados sanitarios, hallándose que 75.2% presentaba carga laboral media y 73.6% bajo DL, situación que representa limitación significativa para el adecuado funcionamiento institucional (7). Ese mismo año, se registró en otra institución de salud limeña una carga laboral media de 56.7%, 53.3% mostraron nivel medio de motivación intrínseca y 46.7% manifestó no recibir apoyo por parte de la dirección, factores que limitan el rendimiento laboral (8). En la misma región, también, reportaron que el 52.5% de enfermeras presentan carga laboral alta, 75% baja CV y 42.5% mostraba un DL de nivel medio (9).

De igual manera, durante el 2025 en el servicio de urgencias del centro de salud se observó que 57% tenía niveles medios de carga laboral con incidencia de 51% en el aspecto mental y físico; evidenciando factores que limitan las condiciones de bienestar personal y social de los enfermeros (10).

El trabajo adquiere trascendencia al orientarse para satisfacer a los enfermeros incrementando mejoras en su ámbito laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la Calidad de Vida Profesional y Desempeño Laboral en enfermeras(os) que trabajan en Centro Quirúrgico de Dos Hospitales Públicos Pisco 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la Calidad de Vida Profesional en su dimensión Apoyo Directivo y el Desempeño Laboral en Enfermeras(os) que trabajan en centro quirúrgico de Dos Hospitales Públicos Pisco 2025?

¿Cuál es la relación entre la Calidad de Vida Profesional en su dimensión Carga de Trabajo y Desempeño Laboral en enfermeras(os) que trabajan en Centro Quirúrgico de Dos Hospitales Públicos Pisco 2025?

¿Cuál es la relación entre la Calidad de Vida Profesional en su dimensión Motivación Intrínseca y el Desempeño Laboral en Enfermeras(os) que trabajan en Centro Quirúrgico de Dos Hospitales Públicos Pisco 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Calidad de Vida Profesional y el Desempeño Laboral en Enfermeras(os) del servicio de Centro Quirúrgico de Dos Hospitales Públicos Pisco 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la relación entre Calidad de Vida profesional en su dimensión Apoyo Directivo y Desempeño Laboral de enfermeros (os) que trabajan en Centro Quirúrgico de Dos Hospitales Públicos Pisco 2025.

- b) Identificar la relación entre Calidad de Vida profesional en su dimensión Carga de trabajo y Desempeño Laboral en enfermeras(os) que trabajan en Centro Quirúrgico de Dos Hospitales Públicos Pisco 2025.

- c) Identificar la relación entre Calidad de Vida Profesional en su dimensión Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral en enfermeros que trabajan en Centro Quirúrgico de Dos Hospitales Públicos de Pisco 2025.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La problemática planteada adquiere importancia frente al elevado porcentaje de descontento laboral reportado por los enfermeros que trabajan en servicios quirúrgicos, quienes refieren estar expuestos a múltiples factores que afectan su desempeño y bienestar. Entre los principales se identifican: insuficiente dotación de personal en el área, sobrecarga laboral, incremento constante de cirugías, carencia de materiales, así como deficiencias del sistema de salud a nivel nacional. Estas condiciones obligan al personal sanitario a adaptarse a escenarios adversos que, a corto plazo, generan frustración profesional y posteriormente, afectan la excelencia de la atención proporcionada. Se apoya en los aportes de Dorothea Orem, cuyo Modelo de Autocuidado sostiene que la enfermera está capacitada para proporcionar cuidados que favorezcan el bienestar y el crecimiento integral de la persona, garantizando la preservación del equilibrio de la salud. Asimismo, sostiene que el autocuidado debe promoverse de manera voluntaria, instruyendo a los individuos en la

identificación de sus necesidades y limitaciones, lo cual contribuye a conservar la vida y promover la excelencia de asistencia sanitaria.

De esta manera, el trabajo del enfermero en el entorno quirúrgico exige tanto habilidades técnicas como actuar con eficacia frente a situaciones diversas. El estudio, por tanto, resulta valioso para la comunidad científica, en tanto sus hallazgos aportarán evidencias útiles que podrán ser consideradas en futuras investigaciones orientadas a mejorar condiciones laborales y promover intervenciones que fortalezcan la satisfacción profesional.

1.4.2. Metodológica

Al revisar diversas fuentes confiables, no se evidencia información necesaria que puedan dar aportes a las variables, es por ello que se realiza el estudio con enfoque cuantitativo, correlacional porque pretenderá saber la relación entre calidad de vida profesional y desempeño de los profesionales del centro quirúrgico, con el fin de conocer y evidenciar el problema, ya que la demanda de las cirugías es mayor y repercute en la CV de los que brindan cuidados en salud afectando aspectos esenciales como la calidad del sueño. Para ello, se empleará un instrumento validado y confiable, cuyos resultados podrán servir como fundamento para estudios posteriores.

1.4.3. Práctica

Es clave debido a que, en las sedes hospitalarias de Pisco, existe un incremento en las atenciones de salud y, en consecuencia, mayor demanda de cirugías. Ante esta situación, los profesionales manifiestan experimentar agotamiento como resultado del exceso de trabajo y escasez de especialistas en el área. Además, se añade la deficiencia de equipos biomédicos, muchos de los cuales se encuentran obsoletos o en desuso; esto obliga al personal a adaptarse y desempeñar sus funciones en condiciones limitadas. Estas circunstancias generan situaciones de estrés, cansancio físico y emocional, afectando tanto

sus condiciones físicas-mentales como la productividad en el trabajo, además de restringir la posibilidad de brindar una atención adecuada.

Por ello, la presente indagación empírica busca socializar los resultados con los directivos de las instituciones, a fin de que se implementen planes y estrategias orientados a fortalecer el funcionamiento del centro quirúrgico.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Su implementación se desarrollará dentro del espacio de tiempo de agosto a noviembre 2025.

1.5.2 Espacial

Tendrá por escenario 2 instituciones hospitalarias públicas del departamento de Ica, provincia de Pisco, desarrollándose en los ambientes correspondientes al servicio de sala de operaciones.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La unidad poblacional estará conformada por 80 profesionales de enfermería, de ambos sexos, pertenecientes al servicio de Centro Quirúrgico de 2 hospitales públicos en la ciudad de Pisco.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Damasceno et al. (11), el 2025, desarrollaron un trabajo para “evaluar la carga de trabajo (CT) percibida por los enfermeros asistenciales de Centro Quirúrgico de Brasil”, guiado por el método mixto explicativo secuencial y cuantitativa, la muestra estuvo compuesta por un total de 34 licenciados enfermeros. Evidenciaron predominio del 88.23% de mujeres, en quienes se identificó una correlación moderada ($r=0,502$) entre edad y percepción de la CT identificando que realizan más trabajo administrativo, lo que permite concluir que la administración engloba mayor carga laboral.

Ahmad et al. (12), en 2024, llevaron a cabo un trabajo en Palestina, a fin de “identificar la relación entre CV profesional y ambiente laboral en enfermeras de unidades de cuidados intensivos en un Hospital del Sur de Cisjordania”, adoptaron un modelo cuantitativo y transeccional para estudiar a 162 enfermeras del área de UCI, usaron la escala de CV Profesional. Hallando que 61.7% son menores de 30 años, asimismo existe agotamiento físico en un 91.4%, 85.2% presentaron estrés traumático. Se concluye que hay oportunidad para poder mejorar la CV y el agotamiento con el fin de elevar la satisfacción en el trabajo.

Báez et al. (13), en 2023, presentaron un trabajo en Argentina con el fin de “describir la CV Profesional de los enfermeros del servicio de internación general de una institución sanitaria de la Ciudad de Buenos Aires”. Es cuantitativo, descriptivo-transversal; realizado en 35 profesionales de enfermería empleado el cuestionario CVP-35 en español. Identificaron que 82.6% era femenino, 60% con edades de 31 a 40 años, 90.6% capacitados para realizar sus trabajos, 40% percibieron apoyo de sus compañeros y finalmente CV

profesional obtuvo una media de 58.9%. En conclusión, se categorizó a la CV como regular, señalando que se requiere implementación de actividades que potencien el DL y la VV.

Al-Dossary (14), en 2022, propusieron “analizar la relación entre CV laboral y el DL en Arabia Saudita. Aplicó el diseño correlacional-descriptivo y transversal. Usaron dos cuestionarios para evaluar a 243 enfermeras. Obtuvieron evidencias que los profesionales de enfermería mostraban una CV reducida, afectando el adecuado cumplimiento de sus labores. De igual forma, se encontró correlación significativa de $r = 0.628$, señalando que la CV influye de manera negativa en el DP.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Regalado et al. (15), en 2025, plantearon “identificar la CVL del personal de enfermería en un hospital público Chiclayo”. Con orientación de tipo básica, cuantitativa y no experimental, donde en 120 enfermeros emplearon el cuestionario CVP-35. Determinaron que 67.5% alcanzó nivel regular de CV, 76% manifestó recibir apoyo directivo de manera ocasional, 72.5% percibió una carga laboral regular y 84% correspondía a mujeres. Se concluyó que es imprescindible desarrollar acciones que promuevan el personal bienestar corporal y emocional.

Espinoza (16), en 2024, trabajó con la finalidad de “determinar el grado de relación entre CV y DL de los enfermeros del Hospital Tingo María”. Se aplicó un diseño de tipo aplicado donde participaron 184 graduados en enfermería y se les sumistro la escala CVP-35. Los resultados, mediante Rho de Spearman, evidenciaron correlación significativa de 0.119. En conclusión, la CV se relaciona con el DL de los profesionales del hospital.

Pérez (17), en 2023, investigó “determinar la manera en que las condiciones de trabajo inciden en la CVL del personal de enfermería en los centros de salud de la provincia de Tumbes”. Estuvo enmarcado bajo un esquema descriptivo-correlacional, prospectivo y transversal, considerando 65 profesionales. Los análisis señalaron 21.5% con condiciones

laborales deficientes, la CV en el trabajo fue calificada como regular en el 60%, sustentado por Chi cuadrado de Pearson $p=0.000$. Concluye que las variables presentan una relación significativa desde el punto de vista estadístico.

Arones et al. (18), el 2021, implementaron una investigación destinada a “examinar la asociación entre la CV y carga laboral de los especialistas en enfermería del centro quirúrgico Daniel Alcides Carrión Callao, durante la pandemia de COVID-19”. Fue correlacional-descriptivo y transeccional, utilizando el test de CVP en 25 sujetos como muestra. Hallaron que 48% presentó niveles regulares tanto en CV como en DL. Concluyen que el análisis mediante la prueba de Spearman reveló una correlación significativa de 0.484.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Calidad de vida

2.2.1.1. Definición de Calidad de Vida

Es entendida como la esfera personal y pueden generar enfermedades objetivas o subjetivas (19), reúne elementos de bienestar social basados en costumbres colectivas o individuales, abarcando factores emocionales, físicos y la capacidad de independencia del individuo. Resulta esencial promover relaciones que favorezcan el desarrollo y fortalezcan el vínculo con el entorno. La CV individual puede entenderse como una valoración global sustentada en aspectos positivos que reflejan los valores sociales (20).

Diversos artículos sostienen que, una vez satisfechas las necesidades básicas como trabajo, salud y vivienda, surge el interés por la CV, la cual depende de múltiples factores que deben considerarse en su estudio (21).

2.2.1.2. Calidad de vida profesional

Corresponde a un estado psicológico que posibilita enfrentar situaciones estresantes, potenciar las capacidades para un adecuado desempeño en el trabajo y fomentar el progreso personal y social. Asimismo, apoya el desarrollo de competencias individuales y grupales para la toma de decisiones, construcción de relaciones e influencia sobre el entorno. Además, se reconoce como un derecho humano fundamental (22), otros autores definen la salud laboral como un bienestar que surge del equilibrio entre demandas del trabajo y recursos sociales, organizacionales y psicológicos. El desequilibrio puede generar estrés laboral crónico, contribuyendo al síndrome de burnout, cuyos síntomas incluyen agotamiento, desvinculación y sensación de ineficacia. En este contexto, la satisfacción en el entorno laboral se conecta con la calidad de la atención prestada (23).

En el Perú, la Ley del Trabajo del Enfermero N° 27669, en su artículo 9, establece la obligación del empleador de garantizar la CVL, indicando que esta debe orientarse a

proporcionar al personal de salud una adecuada CVP. Asimismo, dispone que, para un desempeño óptimo, el enfermero debe desempeñarse en un entorno seguro y saludable que proteja su integridad física, mental y personal (24).

2.2.1.3. Dimensiones de la calidad de vida

A. Apoyo directivo

El artículo 36 del MINSA, señala que todos los establecimientos de salud funcionan bajo la responsabilidad de un director o responsable el cual ejercen una función permanente dentro del establecimiento, asimismo señala que durante su ausencia se delegan un reemplazo. Entre sus principales funciones se encuentran planificar, organizar, dirigir y supervisar la prestación de los diversos servicios de salud, garantizando la aplicación de medidas de seguridad e higiene para proteger al personal frente a enfermedades ocupacionales, así como promover capacitaciones que contribuyan a contar con un personal eficiente (25).

B. Carga de trabajo

Investigaciones recientes señalan que este factor es clave para la salud y seguridad del personal de enfermería, reflejándose en la calidad del cuidado y la seguridad del usuario. Asimismo, se ha evidenciado que la sobrecarga de trabajo se debe, en gran medida, a la presión temporal y a la insuficiencia de personal de enfermería en los hospitales (26).

En el mismo sentido la defensoría del pueblo mediante una supervisión realizada en un centro hospitalario de Lima Sur, denuncia la falta de personal de salud, donde comprobaron a que a esos establecimientos de salud acuden alrededor de 200 usuarios para su atención en un solo día y que un gran porcentaje padecía de tuberculosis donde eran atendidos por seis enfermeras y dos profesionales médicos; así mismo trabajan en condiciones poco favorables para su salud. Cabe mencionar que en Lima el 76% de los establecimientos no cuenta con una instalación adecuada de acuerdo con la normativa (27).

C. Motivación intrínseca

Desde el punto de vista diversos estudios mencionan sobre los efectos positivos que existe cuando un personal de salud es motivado, aumenta el compromiso laboral, se estimula el crecimiento y desarrollo personal se menciona que hay varias formas de poder motivar, por ejemplo: brindar bonos monetarios, mejores oportunidades, reconocimientos de las labores el cual tendrá un impacto positivo mejorando el compromiso de trabajo brindando mejor atención al usuario (28).

2.2.2- DESEMPEÑO LABORAL

2.2.2.1 Concepto

Son todas aquellas acciones comportamentales que se observan en los trabajadores el cual se puede resaltar el logro de sus objetivos, en tal sentido el autor señala que una buena labor es la principal fortaleza para garantizar la sostenibilidad de la empresa, por otro lado, menciona que el desempeño personal es un comportamiento que está encaminado a lograr de forma efectiva los objetivos, para ellos será de importancia planificar e implementar estrategias que lleven al individuo al logro de los objetivos trazados (28). Mejillón define al desempeño laboral como un valor que permite que los individuos midan el rendimiento de trabajo dentro de un centro de trabajo, refiere que existen estímulos que dan realce y a la vez surgen efectos positivos para el cumplimiento las tareas que asigna el empleador, por otro lado, hace referencia que la entidades o jefes establecen medición del desempeño para poder cuantificar la eficacia, eficiencia y cumplimiento de las metas trazadas (29).

2.2.2.2 Dimensiones del desempeño laboral

A. Compromiso

Espinoza afirma que el compromiso representa la cooperación voluntaria del empleado y está asociado al grado de compromiso que mantiene dentro de la institución, destacando la relevancia de que el profesional se identifique con la organización a través de sus valores, actitudes, objetivos y desempeño profesional. En este contexto evalúa a identidad del empleado con la institución, constancia y desarrollo profesional (30).

B. Calidad en el trabajo

A lo largo de los años la calidad en el trabajo ha logrado tomar relevancia a nivel internacional por los cambios que se han venido introduciendo, si bien es cierto no es un área nueva es justamente el proceso de globalización que abre camino a las nuevas formas de organización, producción y la integración comercial, donde se busca dejar de lado las formas tradicionales de trabajo que brinden flexibilidad y la búsqueda de condiciones de trabajo optimizadas, junto con el mejoramiento de la CV del personal (31).

C. Trabajo en equipo

La OIT define que el trabajo en equipo es importante para obtener logros en diferentes escenarios de trabajo, hace mención que cada persona brinda soporte desde su especialidad, donde pone en práctica sus habilidades y destrezas, asimismo señala que cada esfuerzo que se realiza de manera articulada tiene un valor multiplicador y que este se logrará solo si existe el respeto por las personas, por otro lado, hace mención que los funcionarios hacen parte de una organización con capacidad de servicio el cual debe ser siempre ofrecer apoyo en la administración, los recursos humanos y comunicación (32).

D. Productividad

En el mismo sentido la OIT en un informe regional de productividad hace mención que la productividad es un desafío en donde se busca innovar, con la finalidad de poder

trasladar la producción hacia actividades de mejor valor agregado que refleje el éxito económico (33).

2.2.3. Teorías vinculantes al autocuidado.

Dorothea Orem en su teoría de autocuidado establece diversos conceptos en referencia al autocuidado de las personas y lo considera como un fortalecimiento para el desarrollo de enfermería, Prado et al, citado por Naranjo, expone que el modelo de Orem busca que las personas, familias, así como las comunidades actúen de forma complementaria en el autocuidado para evitar alterar diversos equilibrios y las habilidades para poder ejercer el autocuidado (34).

2.3 Formulación de la hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Ha: Existe relación estadística significativa entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermeros de centro Quirúrgico de Dos hospitales públicos de Pisco – 2025.

H0: No hay relación estadística significativa entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermeros de centro Quirúrgico de Dos hospitales públicos de Pisco – 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hae1. Existe una relación estadísticamente significativa entre calidad de vida profesional según su dimensión apoyo directivo y el desempeño laboral en enfermeros de centro Quirúrgico de Dos hospitales públicos de Pisco – 2025.

HaE2. Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida y el desempeño laboral en enfermeros de centro Quirúrgico de Dos hospitales públicos de Pisco – 2025.

HaE3. Existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca de la calidad de vida y el desempeño laboral en enfermeros de centro Quirúrgico de Dos hospitales públicos de Pisco – 2025.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Seguirá el modelo inductivo-deductivo, partiendo de la formulación de la hipótesis principal para poder realizar el experimento y las respectivas observaciones el cual permitirán comprobar las hipótesis planteadas y verificar si son verdaderas o falsas, es así como Reyes et al., señalaron que este método científico facilita la comprensión de fenómenos a través de diversos campos de la ciencia, planteando interrogantes en áreas específicas de estudio (35).

3.2 Enfoque de la investigación

Contará con un enfoque cuantitativo, dado que se pretende evaluar mediante distintas técnicas estadísticas los datos que han sido debidamente recolectados, tiene como propósito poder describir, explicar las causas y a partir del descubrimiento fundamentando las conclusiones a través de la cuantificación de datos, incluyendo la recolección de los resultados y su procesamiento adecuado, permitirá también analizar e interpretar el método hipotético deductivo (36).

3.3 Tipo de investigación

Es aplicada, tiene un enfoque positivo ya que buscara aprovechar el saber para aportar solución a los problemas, en la presente investigación va a ser de interés para el investigador puesto que lo relevante sin los resultados que se hayan podido obtener (37).

3.4 Diseño de la investigación

Empleará el no experimental, puesto que las variables permanecerán sin alteraciones, los fenómenos serán observados en su entorno natural para permitir una evaluación objetiva, por otro lado, la variable independiente no se manipulará. Adopta el alcance transeccional,

debido a que los datos se obtienen en un periodo específico, permitiendo describir las variables de manera sincrónica. El estudio según su nivel es correlación y de corte transversal (38).

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Comprende una congregación de elementos que, aunque poseen particularidades diversas, se encuentran ubicadas en un mismo espacio geográfico o contexto común (39). El presente trabajo empleará 80 profesionales de dos hospitales públicos de Pisco, Hospital Antonio Skrabonja Antoncich EsSalud compuesta por un total de 44 enfermeros especialistas en centro quirúrgico y el Hospital San Juan de Dios (MINSA), con 36 enfermeros con títulos de especialistas en centro quirúrgico.

3.5.2. Muestra

Asumiré la totalidad poblacional, siendo 80 profesionales de dos hospitales públicos; no se aplicará muestra, ya que se incluirá a todos los enfermeros, respetando los criterios de inclusión y exclusión establecidos.

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que cuentan con título de especialista en el área de centro quirúrgico.
- Que desempeñen sus funciones en el centro quirúrgico, con un mínimo de tres meses de experiencia en el área.
- Aquellos que acepten participar en el trabajo y firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Profesionales enfermeros que estén de vacaciones o licencia.
- Profesionales de enfermería egresados de segunda especialidad.
- Enfermeros recientemente incorporados al servicio.

3.6 Variables y operacionalización**Variable de estudio**

V1: Calidad de vida profesional

3.6.1. Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles y rangos)
V1: Calidad de Vida profesional.	Estado de equilibrio físico-emocional que permite que los individuos afronten estímulos estresantes y puedan desarrollarse y poder trabajar de forma adecuada (22).	Es el bienestar percibido por los profesionales de salud que laboran en centro quirúrgico de los hospitales de la Provincia de Pisco el cual será medida por la escala (CVP-35) considerando 3 dimensiones.	Apoyo Directivo	<ul style="list-style-type: none"> • salarios • reconocimiento • satisfacción con el trabajo 	Ordinal	Bueno (281-350) Regular (176-280) Deficiente (55-175)
			Carga de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • presión laboral • falta de tiempo para la vida personal • motivación 		
			Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones • Apoyo mutuo • Apoyo familiar 		
V2: Desempeño Laboral	Es un procedimiento capaz de expresar la capacidad que tienen las personas para realizar sus propias labores, evidenciado su profesionalismo, conductas, habilidades para tener buenos resultados (29).	Es como se desenvuelve el profesional enfermero valiéndose de sus competencias, de tal manera que haga notar sus habilidades en los Dos Hospitales públicos de Pisco, la cual será medida por la escala de desempeño laboral considerando sus 4 dimensiones.	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometido con la institución. • Fidelidad con la institución • Identificación con la institución. 	Ordinal	Bajo (0 a 10) Medio (11 a 15) Alto (16 a 20)
			Calidad de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Entusiasmo • Motivación 		
			Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en Equipo • Análisis del entorno laboral • impulso 		
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados esperados 		

				<ul style="list-style-type: none">• Cumplimiento del trabajo• Desarrollo personal		
--	--	--	--	--	--	--

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La encuesta será el método principal utilizado.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario calidad de vida profesional

Se trata de un cuestionario tipo escala, ampliamente utilizado a nivel mundial para medir la calidad de vida de los profesionales de enfermería. Conocido en inglés como PQL-35, es uno de los instrumentos más empleados en el sector salud. Fue desarrollado en 1989 por el investigador Karasek y traducido al español en 1998 por Cabezas, siendo validado por primera vez en España bajo el nombre de CVP-35.

Contiene 35 interrogantes, agrupadas en 3 dimensiones que son: apoyo directivo, carga de trabajo, motivación intrínseca; dicho cuestionario responde a una escala de Likert, del 1 (nada), 2(casi nada), 3 (algo), 4 (bastante), 5 (mucho),

Instrumento 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral se medirá con un cuestionario cuyo autor es Deza quien lo elaboró en el año 2020, el cual cumple con una significación que identificara el nivel de desempeño laboral, que puede ser usado en usuarios del colectivo e individual, este cuestionario cuenta con 16 preguntas que responden a una escala de Likert 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre) asimismo, tiene una confiabilidad de 0.93 en alfa de Cronbach.

3.7.3. Validación

Instrumento 1: Ha sido revalidado en múltiples oportunidades, fue adaptado por Cabezas en el año 1998, en el año 2018 fue adaptado por López, el cual contiene de 35 ítem alineados a la escala de Likert, fue validado en 2020 por Remigio, con el apoyo de 5 expertos profesionales de la salud mediante la prueba d Aiken el cual dio como resultado un coeficiente de 0.99 considerándose valido para la aplicación (40)

Instrumento 2: Fue adaptado por Deza en el 2020, mostrando validez de contenido aceptable, según el juicio de 5 especialistas.

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1: Calidad de Vida Profesional CVP-35

Su fiabilidad es confiable siendo 0.81, demostrado por Alfa de Cronbach.

Instrumento 2: desempeño laboral

Respecto a la confiabilidad de este instrumento fue usado por Deza en 2020 en una investigación para examinar el desempeño laboral y registró un valor Alfa de 0.93, el cual es considerado como excelente.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Se llevará a cabo de manera ordenada, el proyecto de investigación deberá ser evaluado sometido a evaluación por el comité de ética de la UNW. Posteriormente, se solicitará formalmente el permiso para la recolección de datos en los hospitales. Se explicará a los profesionales los objetivos del estudio y, a continuación, será proporcionado él consentimiento informado, que estará disponible durante un periodo de ocho días, una vez que se hayan obtenido los datos serán digitados en el programa de Excel, posterior a ello se podrán llevar al programa SPSS versión 26, con el fin de

determinar la relación entre variables, los resultados serán finalmente socializados con los directivos y jefaturas de los hospitales de Pisco.

3.9 Aspectos éticos

Se tendrán presentes al momento de realizarse la investigación:

Principio de autonomía: Este valor resulta de importancia porque permite que se respete la capacidad de la persona que será objeto de estudio, que le permitirá decidir y cumplir con su voluntad al momento de firmar el consentimiento informado, es la persona quien decidirá su deseo de participar del estudio (41).

Principio de beneficencia: Este principio es de suma importancia porque permitirá que los hallazgos contribuyan a optimizar las circunstancias socio-personales de los individuos, la comunidad o el grupo, lo cual se evidencia al procurar el bienestar de los participantes (41).

Principio de no maleficencia: Es deber del investigador de no causar daño a los participantes, procurando siempre soluciones que protejan su salud física y emocional (41).

Principio de justicia: Hace referencia al trato equitativo e imparcial que se le brinda a cada uno de los participantes (41).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACCIONES QUE REALIZAR	2025			
	AGOS	SET	OCT	NOV
Se procede a identificar la problemática	x			
Se busca las referencias bibliográficas	x			
Definir la estrategia metodológica		x		
Organizar el plan de tareas a realizar y presupuesto		x		
Elabora las referencias bibliográficas			x	
Validación del trabajo académico				x
Presentación y defensa del trabajo				x

4.2 Presupuesto

RECURSOS	2025				TOTAL
	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	
Internet	S/. 65	S/. 65	S/. 65	S/. 65	S/. 260.00
Computadora					S/. 1500.00
USB					S/. 30.00
bolígrafos	S/. 1		S/.1		S/. 2.00
Hoja bond					S/. 6.00
Fotocopias					S/. 10.00
Impresión					S/. 50.00
Espiralado					S/. 10.00
Movilidad	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 80.00
Alimentación	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 40.00
Gastos en llamadas	S/. 5	S/. 5	S/. 5	S/. 5	S/. 20.00
Total					S/.1954.00

REFERENCIA

1. Organización Mundial de la Salud, Informe de la Situación de Enfermería en el Mundo. Washington, 2022. [Internet]. [Consultado el 06 de julio 2025]. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/381329/9789240110236-eng.pdf?sequence=1>
2. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería y Partería. México, 2022. [Consultado el 03 de junio 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
3. Flores M, Escalante C, Ortiz G, Chico L. Calidad de vida en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención. Rev. Enferm. Neurol. [Internet]. 2021; 19(2): 53-65. [Consultado el 03 de junio 2025]. Disponible en: <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/299>
4. Canova C, Oviedo P. Calidad de Vida Relacionado con Salud en Trabajadores de unidades de Cuidados. Rev. Enf. Intensiva. [Internet]. 2021; 32: 181-188. [Consultado el 10 de junio 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2020.11.002>
5. Viera G, da Silva D, Ferreira J, da Silva R, Pereira J. Satisfacción Profesional y Calidad de Vida de Enfermeros en un Hospital Brasileiro. Rev. Enf. [Internet]. 2021; 39(1): 52-62. [Consultado el 10 de junio 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v39n1.85701>.
6. Abanto A. Carga Laboral del Enfermero en el Nivel Hospitalario. Rev. Acc. Cienta: para el Cuidado de la Salud. [Internet]. 2024; 11(2). [Consultado el 10 de junio 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.35383/cietna.v11i2.1022>
7. Alvizuri E. Calidad de Vida Laboral en EL Desempeño Laboral en Enfermeros de Áreas Críticas del Hospital María Auxiliadora, 2022. [Tesis de Maestría en Gestión de Servicios Públicos]. Perú: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98026>
8. Reyes R. Calidad de Vida Laboral del profesional de enfermería en el Área de centro quirúrgico en la clínica san Miguel San Juan de Lurigancho 2019. [Tesis de Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Perú: Universidad San Martín de Porres; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7419>

9. Maza M, Díaz T. Calidad de Vida y desempeño del personal de centro de Salud de Huaral 2022. [Tesis de Grado en Trabajo Social]. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2023. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7702>
10. Espino R. Dotación de personal de enfermería y su relación con la carga laboral en el servicio de emergencia de un hospital público de Ica 2023. [Tesis de Maestría en Enfermería]. Perú: Universidad San Luis Gonzaga; 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13028/5548>
11. Damasceno D, Zerbieri F, Campo J, Aquino R, Abreu T, Müller A. Carga de Trabajo en Centro Quirúrgico, actividades y tiempo utilizado por los Enfermeros Asistenciales, Rev. Latino-Am. Enfermagem. [Internet]. 2025; 33: e 4511. [Consultado el 10 de junio 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7549.4511>
12. Ayed A, Abu M, Aqtam I, Batran A, Farajallah M. The Relationship Between Professional Quality of Life and Work Environment Among Nurses in Intensive Care Units. INQUIRY: The Journal of Health Care Organization. [Internet6]. 2024; 61. [Consultado el 10 de junio 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/00469580241297974>
13. Báez C, Caballero E, Díaz B, Cabral M, Canova C. Calidad de vida profesional del personal de enfermería de una institución sanitaria de Buenos Aires. Cuid. enferm. [Internet]. 2023; 8(1):13. [Consultado el 10 de junio 2025]. Disponible en: <https://revistas.userena.cl/index.php/cuidenf/article/view/2103/1739>
14. Al-Dossary R. The Relationship Between Nurses' Quality of Work-Life on Organizational Loyalty and Job Performance in Saudi Arabian Hospitals: A Cross-Sectional Study. Front Public Health. [Internet6]. 2022; 10: 918492. [Consultado el 10 de junio 2025]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35903381/>
15. Regalado A, Rengifo S. Calidad de Vida Laboral en el personal de enfermería que labora en un Hospital Público Chiclayo 2023. [Tesis de Grado en Enfermería]. Perú: Universidad Señor de Sipán; 2025. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/14802>
16. Espinoza E. Calidad de Vida y Desempeño Laboral del personal de enfermería del hospital de Tingo María. [Tesis de Grado en Administración]. Perú: Universidad Nacional Agraria De La Selva; 2024. Disponible en:

<https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9bb6b2d2-7246-494b-9c2e-70553017a665/content>

17. Pérez L. Condición de Trabajo y Calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud Tumbes. [Tesis de Grado en Enfermería]. Perú: Universidad Nacional de Tumbes; 2023. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/65124>
18. Arones S, Chuquillanqui L, Ventocilla A. Calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de COVID – 19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital regional docente Daniel Alcides Carrión, 2021. [Tesis de Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico Especializado]. Perú: Universidad Cayetano Heredia; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/3533>
19. Diccionario Médico. Clínica de la Universidad de Navarra, España 2025. [Internet]. [Consultado el 16 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.cun.es/diccionario-medico>
20. Diccionario Médico. Universidad Autónoma de Hidalgo, España 2025. [Internet]. [Consultado el 11 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html>
21. Ardila R. Calidad de vida: una definición integradora. Rev. Latinoamericana de Psicología. [Internet]. 2023; 35(2): 161-164. [Consultado el 11 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
22. OMS. Salud Mental: Fortalecer nuestra respuesta 2022. Washington, 2022. [Internet]. [Consultado el 11 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
23. Soto A, Ureña C, Montero T, Sánchez M, Díaz P, Rodríguez J, Arias S. Calidad de vida profesional en dermatología: impacto de la pandemia y propuestas de mejora. Actas Dermo-Sifiliográficas. [Internet]. 2024; 115(3): 231-236. [Consultado el 11 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ad.2023.10.012>
24. Colegio de Enfermeros del Perú. Ley del Trabajo de la Enfermera N° 27669. Perú, 2022. [Internet]. [Consultado el 11 de agosto de 2025]. Disponible en: https://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
25. MINSA. Reglamento de establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo MINSA. Perú, 2021. [Internet]. [Consultado el 11 de agosto de 2025].

Disponible en:

https://www.minsa.gob.pe/Recursos/OTRANS/08Proyectos/2021/PIM-SS-2021_norma-13.pdf

26. Del Valle K. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*. [Internet]. 2021; 1(47): 165-179. [Consultado el 11 de agosto de 2025]. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000400165
27. Defensoría del Pueblo. Centros de Salud registran Graves problemas de infraestructura y falta de personal médico. Perú, 2022. [Internet]. [Consultado el 11 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.defensoria.gob.pe/centros-de-salud-de-lima-registran-graves-problemas-de-infraestructura-y-falta-de-personal-medico/>
28. Zeng D, Takada N, Hara Y, Sugiyama S, Ito Y, Nihei Y, Asakura K. Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *Int J Environ Res Public Health*. [Internet]. 2022; 19(3): 1284. [Consultado el 11 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8834725/>
29. Mejillón A. Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS, del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2017. <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4418>
30. Espinoza K. Estrés laboral y desempeño laboral durante la pandemia en colaboradores del Centro de Salud Jesús Guerrero Cruz I-4 Huancabamba 2022. [Tesis de Maestría en Gestión de Servicios de Salud]. Perú: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89411>
31. Pineda J, Acosta C. Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre política económica*. [Internet]. 2011; 29(65): 60-105. [Consultado el 11 de agosto de 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832011000200003&lng=en&tlng=es
32. OIT. Trabajo en equipo. Ginebra, 2012. [Internet]. [Consultado el 05 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/cierre-del-ano-2012-motivacion-y-trabajo-en-equipo-en-la-oit>

33. Organización Internacional del Trabajo. Política de desarrollo productivo, crecimiento inclusión y creación de empleo. Ginebra, 2018. [Internet]. [Consultado el 08 de agosto de 2025]. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_632444.pdf
34. Naranjo Y. Modelos metaparadigmáticos de Dorothea Elizabeth Orem. Arch méd Camagüey. [Internet]. 2019; 23(6): 813-24. [Consultado el 08 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6525>
35. Reyes I, Damian E, Reyes N. Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. Rev Dilemas Contemp Educ Política y Valores [Internet]. 2022; 60(2): 1–19. [Consultado el 08 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3106/3096>
36. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. Revista digital de investigación en docencia universitaria. [Internet]. 2019; 13(1): 102-122. [Consultado el 08 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
37. Lozada J. Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica. [Internet]. 2014; 3(1): 47-50. [Consultado el 08 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://mail.cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/30>
38. Hernández R, Fernández C, y Baptista M. Metodología de la investigación. 5ta Edición. México. Editorial McGraw-Hill; 2014.
39. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Lozada O, Acuña L, Arellano C. La investigación científica. Guayaquil. UIDE; 2020.
40. Remigio Y. Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020. [Tesis de Segunda Especialidad en Enfermería]. Perú: Universidad Peruana Unión; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/ead09896-b49c-461b-9db8-3c30cbc602f6>
41. Reglamento del comité Institucional de ética para la investigación UPNW-EES-REG-004. Universidad Norbert Wiener [Internet]. 2023. [Consultado el

08 de agosto de 2025]. Disponible en:
https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/UPN-W-EES-REG-004%20Com_Ins_Eti_Inv.pdf

ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Calidad de Vida Profesional y su Relación con el Desempeño Laboral en enfermeras de centro quirúrgico de dos Hospitales Públicos, Pisco, 2025”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermeras(os) que trabajan en centro quirúrgico de dos hospitales públicos Pisco 2025?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo y el desempeño laboral en enfermeras(os) que trabajan en centro quirúrgico de dos hospitales públicos Pisco 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral en enfermeras(os) que trabajan en centro quirúrgico de dos hospitales públicos Pisco 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional en su dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en</p>	<p>Objetivo general</p> <p>“Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermeras(os) del servicio de centro quirúrgico de dos hospitales públicos Pisco 2025”</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo y desempeño laboral de enfermeros (os) que trabajan en centro quirúrgico de dos hospitales públicos Pisco 2025.</p> <p>Identificar la relación entre calidad de vida profesional en su dimensión carga de trabajo y desempeño laboral en enfermeras(os) que trabajan en centro quirúrgico de dos hospitales públicos Pisco 2025.</p> <p>Identificar la relación entre calidad de vida profesional en su dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral en</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación estadística significativa entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermeros de centro Quirúrgico de Dos hospitales públicos de Pisco – 2025.</p> <p>H0: No hay relación estadística significativa entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermeros de centro Quirúrgico de Dos hospitales públicos de Pisco – 2025.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1. Existe una relación estadísticamente significativa entre calidad de vida profesional según su dimensión apoyo directivo y el desempeño laboral en enfermeros de centro Quirúrgico de Dos hospitales públicos de Pisco – 2025.</p>	<p>Variable 1 Calidad de Vida profesional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo Directivo - Carga de Trabajo - Motivación Intrínseca <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Calidad en el Trabajo - Productividad 	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Método, enfoque, diseño, corte y nivel de la investigación</p> <p>Hipotético, cuantitativo, deductivo, no experimental de corte transversal y de diseño correlacional</p> <p>Población y Muestra</p> <p>La muestra estará constituida de 80 enfermeros especialistas que laboran en el centro quirúrgico del Dos Hospitales Públicos de Pisco 2025.</p>

enfermeras(os) que trabajan en centro quirúrgico de dos hospitales públicos Pisco 2025?	enfermeros que trabajan en centro quirúrgico de dos hospitales públicos de Pisco 2025.	H2. Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida y el desempeño laboral en enfermeros de centro Quirúrgico de Dos hospitales públicos de Pisco – 2025.		
---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos**Instrumento 1.****CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP-35**

N° ENCUESTA _____

FECHA: _____

EDAD _____

SEXO: F () M ()

TIPO DE CONTRATO: Nombrado () 276 () CAS ()

EXPERIENCIA: Menor De 6 Meses () Más De 1 Años () Más De 5 Años()

N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
	APOYO DIRECTIVO					
1	Percibe satisfacción con el tipo de trabajo que realiza					
2	Experimenta agrado por con el salario recibido					
3	Tiene posibilidades de ascenso dentro de la institución					
4	Su esfuerzo es reconocido profesionalmente en la organización					
5	Cuenta con el apoyo y colaboración de sus compañeros					
6	Tiene posibilidad de ejercer creativamente sus tareas					
7	Recibe apoyo de por parte de los superiores jerárquicos					
8	Obtiene información de su desempeño en su labor diaria					
9	Le dan oportunidades para expresar ideas y necesidades					
10	La institución contribuye activamente a su bienestar personal y profesional					
11	Posee autonomía o libertad de decisión durante las actividades que realiza					
12	El trabajo presenta variedad de tareas que enriquecen sus vivencias					

13	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y consideradas					
14	Existe preocupación por parte de la institución por sus necesidades emociones, físicas y laborales					
	DIMENSION CARGA DE TRABAJO					
15	La cantidad de trabajo asignada la considera adecuada y manejable.					
16	Percibe presión para realizar el volumen de trabajo asignado					
17	Hay presión institucional para garantizar la calidad de las tareas realizadas					
18	Experimenta sensación de prisa y agobio por las limitaciones de tiempo					
19	Tiene conflictos interpersonales con algún integrante del equipo de trabajo					
20	Le falta de tiempo para atender asuntos personales					
21	Tiene incomodidad física durante el desempeño de las actividades laborales					
22	La carga de responsabilidad en el trabajo es alta					
23	Presenta interrupciones que le dificultan la concentración durante el trabajo					
24	Experimenta situaciones de estrés derivado de esfuerzos emocionales y laborales					
25	Su trabajo le genera consecuencias negativas en la salud física y mental					
	DIMENSION MOTIVACIÓN INTRINSECA					
26	Experimenta motivación personal para realizar las funciones asignadas					
27	Recibe el apoyo emocional y familiar que necesita					
28	Tiene oportunidades para expresar la creatividad en el trabajo					
29	Se desconecta de su trabajo al finalizar la jornada					
30	Dispone de la capacitación necesaria para hacer adecuadamente su trabajo					
31	Posee la formación que necesita E para ejecutar las funciones actuales					

32	El trabajo que realiza es importante para la vida de otras personas					
33	Tiene claramente definidas las tareas y responsabilidades que debe desempeñar					
34	Siente orgullo y satisfacción por su trabajo					
35	Cuenta con apoyo constante de los compañeros de trabajo					

ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Lea atentamente las preguntas presentadas y marque con una “X” la alternativa que considere adecuada entre las cinco opciones

	1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 ALGUNAS VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE				
N°	DESEMPEÑO LABORAL				1	2	3	4	5
	COMPROMISO								
1	Me siento comprometido con la institución y pongo mi mayor esfuerzo para cumplir las responsabilidades								
2	He consolidado un vínculo de lealtad y fidelidad con la institución y equipo de trabajo								
3	Estoy involucrado personalmente en la ejecución de las acciones acordadas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales								
4	Me siento completamente comprometido y pongo en práctica los valores, misión y objetivos institucionales integrándolos diariamente en mi trabajo								
	CALIDAD EN EL TRABAJO								
5	Desempeño mis funciones con entusiasmo, tomando iniciativa y proactividad más allá de lo que se espera de mi rol								
6	Actúo como mi propia fuente de motivación para alcanzar las metas de manera eficiente								
7	Considero y aplico consejos de mi entorno laboral para optimizar el desempeño profesional								
8	Cumpro y asumo responsablemente las directrices e instrucciones dadas por los superiores jerárquicos								
	TRABAJO EN EQUIPO								
9	Brindo apoyo y colaboración a mis compañeros de manera proactiva, aunque implique dedicar tiempo adicional								
10	Tomo en consideración los diversos puntos de vista del entorno laboral para facilitar la toma de decisiones informadas								
11	Motivo y promuevo activamente a los compañeros de equipo para alcanzar los objetivos colectivos								
12	Comparto y tengo metas comunes con el equipo de trabajo, fomentando cooperación y cohesión organizacional.								
	PRODUCTIVIDAD								

13	Cumplo con las tareas y actividades asignadas dentro de los plazos establecidos					
14	Desarrollo todas las funciones asignadas eficazmente cumpliendo on los estándares de desempeño requeridos					
15	Mis superiores reconocen y valoran la calidad de mi trabajo					
16	Obtengo los resultados esperados de mis responsabilidades laborales					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Milagros Melchorita Saravia Herrera

Título: “Calidad de Vida Profesional y su Relación con el Desempeño Laboral en Enfermeras de Centro Quirúrgico de Dos Hospitales Públicos Pisco, 2025”

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en el desarrollo de la investigación, desarrollada por la Lic. Milagros M, Saravia Herrera de la Universidad Privada Norbert Wiener, que tiene como objetivo “Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermeras(os) del servicio de centro quirúrgico de dos hospitales públicos Pisco 2025” la información recolectada permitirá saber si existe relación entre la Calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería que trabaja en centro quirúrgico de Dos Hospitales públicos de Pisco.

Procedimientos

- Leer el documento y firmar el consentimiento informado.
- Participar de forma voluntaria del estudio.
- Responder las preguntas de la encuesta.

Riesgo

Su participación en el presente estudio no representa ningún riesgo para los profesionales de enfermería, asimismo, Ud. Puede retirarse cuando lo desee.

Confidencialidad

Como investigador guardaremos la total confidencialidad frente a su respuesta, los resultados serán publicados guardando reserva frente a su identidad.

CONSENTIMIENTO

Manifiesto haber sido informado de los objetivos de la investigación y doy conformidad a mi participación en el estudio.

Participante

Nombre:

DNI:

Investigador

Nombre:

DNI:

Anexo 4. Informe de originalidad

MILAGROS SARAVIA HERRERA

trabajo aplicativo Milagros Saravia Herrera.docx

-  My Files
-  My Files
-  Universidad Wiener

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old=14912533694652

Fecha de entrega

27 nov 2025, 11:26 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

2 dic 2025, 8:28 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

trabajo aplicativo Milagros Saravia Herrera.docx

Tamaño del archivo

126.6 KB

51 páginas

8529 palabras

50.430 caracteres




18% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 4%  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.




18% 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

- 15%  Fuentes de Internet
- 4%  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

- 15% Fuentes de Internet
- 4% 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	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	5%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-07-20	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-10-16	2%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-10-17	<1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2024-01-09	<1%
6	Internet	hdl.handle.net	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2024-02-25	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2024-05-23	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2024-02-25	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-03-19	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-07-06	<1%