



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 y desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro
quirúrgico de un hospital de Lima, 2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Córdova Fatama, Emérita


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5396-2617>

Asesor: Dr. Quispe Mejia, Juan Carlos

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1692-6866>

Lima – Perú

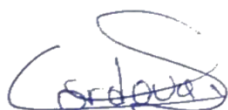
2026

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

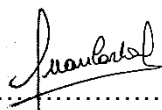
Yo, EMERITA CORDOVA FATAMA, egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2026" Asesorado por el docente: Dr. Quispe Mejía Juan Carlos DNI 21556133 ORCID0000-0002-1692-6866, tiene un índice de similitud de (11) (ONCE) % con código OID: 14912:570908643, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor(a)
 EMERITA CORDOVA FATAMA
 DNI N° 44097649



.....
 Firma del Asesor
 QUISPE MEJÍA JUAN CARLOS
 DNI N° 21556133

Lima, 24 de marzo de 2026

Dedicatoria

A Dios, quien no solo me ha otorgado el don de la vida, sino también la inquebrantable fortaleza espiritual y mental para perseverar en este camino académico. A mi amada familia, pilar fundamental de mi existencia, quienes, con su amor incondicional, paciencia infinita y constante aliento han sido mi refugio y motivación durante las largas jornadas de estudio y reflexión. Sus palabras de ánimo y su presencia reconfortante han sido la luz que ha iluminado incluso los momentos más desafiantes de este proceso investigativo.

Agradecimiento

Agradezco a todos mis docentes por las enseñanzas brindadas y por su motivación y paciencia y asesoramiento para realizar el presente trabajo.

JURADO

Presidente : Dra. Efigenia Celeste Valentin Santos
Secretario : Mg. Leslie Elizabeth Peña Guerrero
Vocal : Mg. Carmen Paula Tello Jiménez

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitación de la investigación y alcances del estudio	6
1.5.1. Temporal : Alcance y periodificación del estudio	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Recursos	6
2. MARCO TEÓRICO	7

2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1. Hipótesis general	19
2.3.2. Hipótesis específicas	19
3. METODOLOGÍA	21
3.1. Método de la investigación	21
3.2. Enfoque de la investigación y su naturaleza cuantitativa	21
3.3. Tipo de investigación	21
3.4. Diseño de la investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	22
3.6. Variables y operacionalización	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.7.1. Técnica y estrategia de recolección de datos	26
3.7.2. Descripción de instrumentos	26
3.7.3. Análisis de las propiedades psicométricas del instrumento	27
3.7.4. Consistencia interna del instrumento	27
3.8. Plan de tratamiento estadístico y gestión de la información	28
3.9. Aspectos éticos de la investigación y manejo de la privacidad	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	30
4.1. Cronograma de actividades y cumplimiento de metas	30
4.2. Presupuesto y fuentes de financiamiento	31
5. REFERENCIAS	32

Anexo 1. Matriz de consistencia y coherencia interna	47
Anexo 2. Instrumentos de medición	48
Anexo 4. Informe de similitud Turnitin	54

RESUMEN

El trabajo tiene como finalidad “Determinar la relación existente entre la calidad de vida y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2026”. La metodología tendrá un carácter deductivo, con enfoque un cuantitativo, transversal y que correlacionará variables. Asimismo, se determino realizar un estudio poblacional o censal a quienes se aplicará dos herramientas técnicas ya contrastadas para evaluar la calidad de vida y desempeño laboral. La evaluación de los datos se llevará a cabo a través del paquete estadístico SPSS versión 27. Seguidamente se realizarán un análisis descriptico y análisis bivariados con pruebas de correlación paramétricas o no paramétricas según la naturaleza de la distribución. Todas las inferencias se validarán bajo un nivel de significancia del 5%.

Palabras Claves: Calidad de vida, desempeño laboral, carga de trabajo.

ABSTRACT.

The purpose of this study is to "Determine the relationship between quality of life and job performance of nursing professionals in the surgical center of a hospital in Lima, 2026." By adopting a cross-sectional design, the current investigation leverages a deductive strategy to quantify and map the relationships between the selected indicators at a specific point in time. A population-based or census study will be conducted, applying two well-established technical tools to evaluate quality of life and job performance. Data analysis will be performed using SPSS version 27. Subsequently, descriptive and bivariate analyses will be conducted with parametric or non-parametric correlation tests, depending on the nature of the distribution. All inferences will be validated at a significance level of 5%.

Keywords: Quality of life, job performance, workload.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La literatura científica actual subraya que la eficiencia operativa en los entornos quirúrgicos depende primordialmente de las condiciones de vida de los profesionales de enfermería, y a nivel mundial es un tema de creciente interés. La Organización Mundial de la Salud (OMS) reporta que al 2023 existen aproximadamente 27,9 millones de profesionales de enfermería a nivel global, de los cuales el 30% se encuentran en las Américas. Los reportes indican que el 45% de los enfermeros experimentan niveles moderados a altos de estrés laboral, mientras que el 56% enfrenta sobrecarga laboral (1).

El Consejo Internacional de Enfermeras reporta que el 90% del personal de enfermería de centros quirúrgicos en Estados Unidos manifiesta preocupación por las elevadas cargas de trabajo y la escasez de recursos. El agotamiento relacionado con las labores diarias se ha convertido en un problema significativo. Los estudios revelan una tasa de abandono del 20% entre los enfermeros. Se proyecta una necesidad de hasta 13 millones de enfermeras para cubrir la escasez mundial. (2).

La situación en América Latina presenta desafíos particulares según la Organización Panamericana de la Salud. Los datos indican una proporción de 44,3 profesionales de enfermería por cada 10.000 habitantes. Esta cifra es considerablemente inferior al estándar estimado de 70,6 necesario para una atención adecuada. Como resultado, el 60% de los enfermeros en la región enfrentan una carga laboral excesiva. Esta problemática afecta directamente la calidad de atención y el bienestar del personal (3).

El estudio de Balseiro en 2024 sobre Brasil y México revela datos preocupantes en centros quirúrgicos. El 46.50% del personal de enfermería considera deficiente su calidad de vida, mientras el 51% reporta sobrecarga laboral. El 66% experimenta sobrecarga física y mental, y el 23%

mantiene dos trabajos por necesidades económicas. Adicionalmente, el 50% expresa preocupaciones sobre su seguridad debido a equipos de protección inadecuados (4).

La investigación de Huera en Ecuador identificó problemas significativos en el personal de enfermería. El 36% se ve afectado por estímulos negativos constantes, principalmente por la carga laboral. Esto impacta su desempeño en un 26% según los indicadores evaluados. El estrés crónico resultante genera agotamiento físico y emocional significativo. Las consecuencias se reflejan en la salud integral del personal sanitario (5).

El Colegio de Enfermeros del Perú reporta cifras alarmantes sobre el personal en áreas quirúrgicas. El 65% experimenta niveles altos de estrés laboral que afectan su desempeño diario. El 55% percibe que su calidad de vida se deteriora por las exigencias laborales. Estos datos revelan la necesidad de intervenciones urgentes. Las condiciones laborales requieren una revisión y mejora inmediata (6).

El estudio de Calderón en 2022 en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen muestra una situación crítica. El 78,60% del personal de enfermería quirúrgica presenta sobrecarga laboral significativa. El 64,30% percibe un clima organizacional poco saludable que afecta su desempeño. El 74,30% reporta control excesivo de tareas que limita su autonomía. Los hallazgos sugieren la necesidad de cambios organizacionales. La gestión del personal requiere una reestructuración urgente (7).

Espinoza y colaboradores realizaron una investigación reveladora en un Hospital Materno-Infantil peruano en 2023. El 54.4% del personal expresó una deficiente calidad de vida laboral en su evaluación. En cuanto al soporte institucional, el 50.0% mostró deficiente desempeño laboral. Solo el 27.2% presentó buen desempeño con regular soporte institucional. Los resultados evidencian problemas estructurales significativos. La institución necesita fortalecer sus sistemas

de apoyo al personal (8).

Por otro lado, en un centro quirúrgico de Miguel se encontró indicadores preocupantes sobre su personal. El 36.7% de los profesionales percibe una baja calidad de vida en su entorno laboral. Las dimensiones más afectadas incluyen carga de trabajo (56.7%) y apoyo directivo (46.7%). La motivación intrínseca también muestra niveles bajos (53.3%). Estos indicadores sugieren la necesidad de intervenciones específicas (9).

Los centros quirúrgicos de hospitales limeños enfrentan desafíos significativos en la gestión del personal. Las jornadas extensas y la alta presión en procedimientos quirúrgicos afectan el desempeño. Se observan deficiencias en la preparación de equipos y comunicación interprofesional. La situación requiere un análisis profundo para mejorar la calidad asistencial. La seguridad del paciente podría verse comprometida sin cambios sustanciales (10).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2026?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión carga de trabajo y el desempeño laboral del profesional de enfermería?
2. ¿Cuál es la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión apoyo directivo y el desempeño laboral del profesional de enfermería?
3. ¿Cuál es la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral del profesional de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre la calidad de vida y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión carga de trabajo y el desempeño laboral del profesional de enfermería.
2. Determinar la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión apoyo directivo y el desempeño laboral del profesional de enfermería.
3. Determinar la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El sustento teórico de este estudio emana de un análisis exhaustivo de la evidencia científica respecto al bienestar biopsicosocial y la eficiencia técnica del personal de enfermería en entornos quirúrgicos. Este estudio adquiere particular relevancia dado que aborda una brecha significativa en el conocimiento actual sobre la interrelación de estas variables en el contexto específico de los centros quirúrgicos. Los resultados contribuirán sustancialmente al cuerpo de conocimientos de la enfermería quirúrgica y la gestión del talento humano en salud. El estudio se sustenta en teorías fundamentales como el modelo de Calidad de Vida Laboral de Walton, que enfatiza la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y la Teoría del Cuidado Humanizado de Jean Watson, que resalta la importancia del bienestar del profesional de enfermería para brindar una atención de calidad.

1.4.2. Metodológica

El abordaje metodológico no experimental correlacional permitirá recolectar información valiosa mediante instrumentos validados y adaptados al contexto hospitalario peruano, garantizando la obtención de resultados confiables y precisos. La relevancia metodológica de este estudio radica en su capacidad para establecer un precedente en la medición de estas variables en el contexto específico de centros quirúrgicos de hospitales públicos en Lima, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones en este campo. Los instrumentos utilizados y el proceso metodológico servirán como referencia para estudios similares en otros establecimientos de salud del país.

1.4.3. Práctica

Los hallazgos de esta investigación proporcionarán a las autoridades hospitalarias información crucial sobre la realidad del personal de enfermería en el centro quirúrgico, permitiendo identificar factores que afectan tanto su calidad de vida como su desempeño laboral. Esta información será fundamental para el desarrollo e implementación de estrategias de mejora en las condiciones laborales, lo que repercutirá positivamente en la calidad de atención quirúrgica brindada a los pacientes. Además, permitirá optimizar la gestión del recurso humano en enfermería, reduciendo potencialmente el ausentismo laboral, la rotación de personal y los costos asociados a la baja productividad, mientras se fortalece la satisfacción laboral y el compromiso institucional del personal de enfermería del centro quirúrgico.

1.5. Delimitación de la investigación y alcances del estudio

1.5.1. Temporal: Alcance y periodificación del estudio

Tiene una ventana temporal de recolección de datos entre enero a abril del año 2026. Este tiempo permitirá recopilar información clave de manera estructurada, garantizando un análisis adecuado de las variables en estudio.

1.5.2. Espacial

El espacio elegido para realizar el estudio será dentro de las salas de operaciones de un nosocomio del área metropolitana de Lima.

1.5.3. Recursos

Con el propósito de ejecutar el despliegue metodológico del estudio, se recurrirá al apoyo de recursos humanos capacitados, quienes aportarán su experiencia y habilidades específicas al proyecto. Además, se hará uso exhaustivo de recursos bibliográficos actualizados y pertinentes, lo que garantizará un respaldo teórico sólido.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Escobar (11) 2023 en Ecuador, realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl”. El estudio se articuló bajo una metodología de carácter cuantitativo y de tipo descriptivo, con correlación de variables y transversal, con una muestra de 118 enfermeros. Se utilizaron como instrumentos el cuestionario Whoqol Bref y la evaluación de competencias. Los resultados mostraron que el 63.6% afirma tener buena calidad de vida, aunque existe un factor de riesgo en el compromiso moderado con la carga horaria (18.6%) y limitación del desarrollo profesional por inestabilidad laboral (44.9%). En conclusión, el balance entre estabilidad laboral y personal facilita el cumplimiento eficaz del rol de cuidado directo.

Fernandez Col. (12) 2023 en Venezuela, desarrollaron una investigación con el objetivo de “Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso con el trabajo en el personal de enfermería de un hospital público”. El estudio fue transversal, con una muestra de 43 enfermeros de emergencia. Se utilizaron el cuestionario de calidad de vida laboral y la escala Utrecht. Los resultados evidenciaron un buen nivel de compromiso (4.70 ± 0.99) y alta calidad de vida laboral (2.18 ± 0.34), con una relación significativa entre ambas variables ($\rho=0.875$; $p \leq 0.001$). En conclusión, existe una relación directa y alta entre la calidad de vida laboral y el compromiso.

Nurmaini Col. (13) 2021 en Indonesia, realizaron un estudio con el objetivo de “Analizar la influencia del Conocimiento, Inteligencia Espiritual y Actitud en la Calidad de Vida Laboral y su impacto en el Desempeño de Enfermería en la Aplicación de Seguridad del Paciente”. La

metodología fue cuantitativa utilizando Modelado de Ecuaciones Estructurales (SEM), con una muestra de 111 enfermeras. Los resultados demostraron que las variables estudiadas tuvieron una influencia significativa conjunta en la calidad de vida laboral y el desempeño. En conclusión, la calidad de vida laboral tiene un papel parcialmente mediador en el desempeño de las enfermeras con un valor de correlación de 0.666.

Tehranineshat Col. (14) 2020 en Irán, efectuaron una investigación con el objetivo de “explorar la relación entre los valores profesionales, el clima ético y la calidad de vida profesional de las enfermeras”. El estudio fue descriptivo transversal con una muestra de 400 enfermeras. Se utilizaron como instrumentos la Escala NPVS-R, HECS y ProQOL. Los resultados mostraron puntuaciones medias para valores profesionales de 105.29 ± 15.60 y clima ético de 100.09 ± 17.11 , con relaciones positivas significativas entre estas variables. En conclusión, comprender la percepción de valores profesionales y mejorar el clima ético ayuda a aumentar la satisfacción y disminuir el agotamiento.

Xue Col. (15) 2021 en China, efectuaron un estudio con el objetivo de investigar “el estrés ocupacional, desempeño laboral y calidad de vida de enfermeras quirúrgicas”. La metodología fue mediante muestreo aleatorio por conglomerados, con una muestra de 488 enfermeras. Se utilizaron los cuestionarios ERI, MBI-GS y SF-36. Los resultados evidenciaron correlación positiva entre estrés ocupacional y agotamiento laboral, identificándose como factores de riesgo para la calidad de vida. En conclusión, las enfermeras quirúrgicas presentan alto nivel de estrés y agotamiento, con baja calidad de vida.

2.1.2. Antecedentes nacionales

De los Ríos (16) 2024 en Lima, desarrollo un trabajo con el objetivo de “Determinar la relación de la calidad de vida laboral con el desempeño laboral de enfermería en el Servicio de

Emergencia en un Hospital de Lima, 2023”. La metodología fue de naturaleza aplicada con enfoque correlacional, utilizando como herramienta de recolección de datos un cuestionario que se administró a noventa y siete profesionales de enfermería. Los hallazgos revelaron la existencia de una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, evidenciada por un valor $p=0,010$ y un coeficiente Rho de Spearman de 0,992. Como consideración final, se determinó que el bienestar laboral mantiene una asociación con el rendimiento profesional.

Meza Col. (17) 2023 en Huánuco, realizaron un trabajo con el objetivo de “Determinar la relación entre calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia en el Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Amarilis - Huánuco, 2021”. La arquitectura del estudio empleó un enfoque cuantitativo y de corte transversal; recolectando información a través de un instrumento en 114 enfermeros. Los resultados mostraron que el 27.2% de los participantes reportaron una alta calidad de vida laboral acompañada de un buen desempeño, mientras que un 3.5% indicó tanto una calidad de vida laboral deficiente como un desempeño deficiente. Además, se encontró una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral ($X^2=55,750$, $p =0.000$). En conclusión, las condiciones laborales desempeñan un papel crucial en la calidad de vida de los empleados, influyendo directamente en su desempeño laboral.

Céspedes col. (18) 2022 en Callao, realizaron su trabajo con el objetivo de “Establecer la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, 2020”. El estudio adoptó un diseño correlacional sin experimentación, incluyendo en su análisis a cuarenta profesionales de enfermería. Los hallazgos evidenciaron una asociación positiva de intensidad mínima entre las

variables estudiadas: nivel de bienestar ocupacional y rendimiento profesional, con un coeficiente de correlación ($r=0,331$). Como consideración final, se determinó que existe una vinculación entre el bienestar laboral y el rendimiento de los profesionales de enfermería.

Muñoz (19) 2022 en Lima, realizó su trabajo con el objetivo de “Determinar la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un Hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021”. El estudio fue cuantitativo y correlacional, la muestra 93 enfermeros. Los resultados señalaron que existe relación significativa entre calidad de vida profesional y desempeño laboral ($p<0,05$). además, los resultados confirman que el apoyo directivo vincula significativamente el bienestar del enfermero con su productividad clínica ($p<0,05$). En conclusión, la calidad de vida profesional está vinculada con el desempeño laboral, las condiciones laborales óptimas favorecen el rendimiento del personal.

Aguilar y Alpaca (20) 2021 en Lima, desarrollo un trabajo con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020”. La investigación empleó un enfoque cuantitativo y correlacional; el instrumento el cuestionario y una muestra conformada por 83 profesionales de enfermería. El resultado evidenció que el bienestar laboral profesional se ubicó en un rango intermedio con 55,4%, manifestándose también en sus componentes: el respaldo directivo mostró un nivel medio (61,4%), las exigencias laborales registraron un nivel intermedio de 61,4%, y los aspectos psicológicos organizativos alcanzaron un nivel medio de 47%. Respecto al rendimiento profesional, este se situó en un nivel insuficiente con 60,2%, reflejándose en sus elementos constitutivos: el desempeño intelectual resultó deficiente en un 59%, la competencia afectiva mostró deficiencias en un 49,4%, mientras que las habilidades psicomotrices alcanzaron un nivel moderado de 41,7%. En conclusión, se confirmó la existencia de una vinculación entre el

bienestar profesional y el rendimiento laboral del personal.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Calidad de vida

2.2.1.1 Evolución del concepto de Calidad de vida

La debida correspondencia y ajuste entre las esferas personal y laboral del profesional de enfermería representa un constructo multidimensional que integra el bienestar físico, mental y social experimentado en el entorno laboral, según lo establecido por la Organización Mundial de la Salud. Este concepto abarca la percepción individual sobre la posición en el contexto laboral, en relación con sus objetivos, expectativas y preocupaciones dentro del sistema de valores en el que se desenvuelve (21).

La calidad de vida en el trabajo se refiere a qué tan satisfecha y bien se siente una persona física, mental y socialmente mientras realiza su trabajo y en su ambiente laboral (22). Por su parte, la OIT la describe como el conjunto de elementos que influyen en el bienestar del trabajador, como tener un trabajo seguro, poder crecer profesionalmente y lograr un balance entre el trabajo y la vida personal (23).

2.2.1.2 Importancia de la calidad de vida

El bienestar integral del personal de enfermería se erige como un pilar fundamental para garantizar la excelencia en la atención sanitaria y el funcionamiento óptimo de los servicios de salud. Un entorno laboral que promueve el bienestar integral del personal de enfermería no solo beneficia a los profesionales, sino que también impacta positivamente en la calidad de los cuidados proporcionados a los pacientes, reduciendo significativamente los errores en la práctica clínica y mejorando los resultados en salud (24).

La implementación de programas orientados a mejorar la calidad de vida laboral en el

ámbito de la enfermería quirúrgica ha demostrado tener un impacto significativo en la reducción del agotamiento profesional y el estrés laboral. Esto se traduce en una menor rotación del personal, menor ausentismo y un incremento en la satisfacción laboral, factores que contribuyen directamente a la continuidad y calidad de los cuidados proporcionados en el área quirúrgica (25).

Las investigaciones en el campo de la salud ocupacional han evidenciado que una adecuada calidad de vida laboral en el personal de enfermería se asocia con mayores niveles de compromiso organizacional y mejor desempeño en las funciones asistenciales. Esto resulta particularmente relevante en áreas críticas como el centro quirúrgico, donde la complejidad de las tareas y la presión asistencial requieren un estado óptimo de bienestar físico y mental para garantizar la seguridad del paciente (26).

La calidad de vida laboral también influye significativamente en el desarrollo profesional y personal de los enfermeros, facilitando la adquisición de nuevas competencias y habilidades. Un ambiente laboral que promueve el bienestar integral permite que los profesionales de enfermería mantengan un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal, lo que se refleja en una mayor motivación y en la mejora continua de sus capacidades profesionales (27).

2.2.1.3 Dimensiones de la calidad de vida

Según Martín et al. (28), en su trabajo de investigación sobre la calidad de vida profesional en el ámbito sanitario, clasifican las dimensiones de la siguiente manera:

Carga de trabajo: Se refiere al conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete el profesional de enfermería durante su jornada laboral. Esta dimensión incluye aspectos como la cantidad de trabajo, la presión percibida por la rapidez en la ejecución de tareas, los conflictos con otros profesionales, la falta de tiempo para la vida personal, la incomodidad física en el trabajo y la carga de responsabilidad (29).

Apoyo directo: Comprende el soporte emocional y profesional recibido tanto de los niveles superiores como de los compañeros de trabajo. Incluye el respaldo de los directivos, el apoyo de los compañeros, la posibilidad de ser escuchado cuando se necesita, la autonomía o libertad de decisión, la variedad en el trabajo y la posibilidad de expresar lo que se piensa y necesita (30).

Motivación intrínseca: Constituye los factores internos que impulsan al profesional a mejorar en su trabajo. Abarca elementos como la satisfacción con el tipo de trabajo, la motivación para el desempeño, la exigencia de capacitación, el apoyo familiar, las ganas de ser creativo y la capacitación que se recibe (31).

2.2.1.4 Estrategia para mejorar la calidad de vida

Crear programas de bienestar integral es clave para mejorar la vida laboral del personal de enfermería que trabaja en el área quirúrgica. Estos programas deben cuidar tanto la salud física como mental y social de los trabajadores, incluyendo actividades para promover la salud, manejar el estrés y desarrollar herramientas para enfrentar situaciones difíciles (32).

Para lograr el bienestar integral, es necesario evaluar regularmente el ambiente de trabajo y hacer mejoras según lo que se encuentre. Esto incluye adaptar los espacios donde trabajan, organizar mejor los turnos y asegurarse de que tengan todo lo necesario para hacer bien su trabajo, lo que ayuda a reducir el cansancio y el estrés laboral (33).

Un punto importante es mantener una buena comunicación entre el personal y los supervisores, lo que permite detectar rápidamente qué cosas están afectando el bienestar en el trabajo. Cuando el personal de enfermería participa en las decisiones sobre su ambiente laboral, se siente más parte del equipo y más satisfecho con su trabajo (34).

Los programas de mentores y apoyo psicológico, como parte del plan de bienestar, han

mostrado buenos resultados para prevenir el agotamiento profesional y hacer que la gente se sienta mejor en su trabajo. Estas iniciativas enseñan cómo manejar el estrés y ayudan a crear grupos de apoyo entre compañeros, algo muy importante para mantener una buena calidad de vida en el trabajo (35).

2.2.1.5 Fundamentos de la Teoría del Cuidado Humano (Jean Watson)

La Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson proporciona un marco conceptual apropiado para comprender la importancia de la calidad de vida en el profesional de enfermería. Esta teoría enfatiza que, para brindar un cuidado humanizado, el profesional debe primero cuidar de sí mismo y mantener un estado de bienestar integral que le permita establecer relaciones transpersonales efectivas con los pacientes (36).

Watson plantea que el autocuidado y el bienestar del profesional de enfermería son prerequisites fundamentales para proporcionar un cuidado auténtico y humanizado. Su teoría sostiene que la calidad del cuidado está directamente relacionada con el estado de bienestar físico, mental y espiritual del profesional que lo brinda, destacando la importancia de mantener un equilibrio entre el cuidado de uno mismo y el cuidado de los demás (37).

Los conceptos de armonía mente-cuerpo-espíritu propuestos por Watson se aplican tanto al profesional de enfermería como al paciente. La teoría sugiere que un profesional que experimenta desequilibrios en su calidad de vida laboral tendrá dificultades para establecer relaciones de cuidado efectivas y para mantener el nivel de compromiso necesario en su práctica profesional (38).

La aplicación de esta teoría en el contexto del centro quirúrgico resalta la necesidad de crear ambientes de trabajo que promuevan el bienestar integral del personal de enfermería. Watson enfatiza que el entorno laboral debe facilitar el desarrollo personal y profesional, permitiendo la

expresión de sentimientos y la satisfacción de necesidades tanto del cuidador como de la persona cuidada (39).

La teoría del Cuidado Humano proporciona una base sólida para comprender cómo la calidad de vida del profesional de enfermería influye en la calidad del cuidado proporcionado. Watson argumenta que un profesional que experimenta una buena calidad de vida laboral estará mejor capacitado para crear momentos de cuidado significativos y para mantener una práctica profesional centrada en el humanismo y la excelencia (40).

2.2.2 Variable 2: Desempeño laboral

2.2.2.1 Aproximación teórica al desempeño laboral"

El desempeño laboral en el contexto de la enfermería quirúrgica representa la capacidad del profesional para ejecutar de manera competente las funciones inherentes a su cargo, integrando sus conocimientos, habilidades, experiencias y valores en beneficio de la atención al paciente quirúrgico. Este concepto abarca no solo la ejecución técnica de procedimientos, sino también la capacidad de trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la toma de decisiones en situaciones críticas (41).

El Ministerio de Salud del Perú define el desempeño laboral como el rendimiento y la actuación que manifiesta el profesional de enfermería al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo, demostrando su idoneidad y capacidad para ejercer efectivamente la profesión (42). La Organización Panamericana de la Salud complementa esta definición señalando que el desempeño laboral constituye el grado en que un trabajador de la salud utiliza sus conocimientos, habilidades, actitudes y buen juicio, asociados a su profesión, para desempeñarse de manera efectiva en todas las situaciones que corresponden al campo de su práctica profesional (43).

2.2.2.2 Importancia del Desempeño Laboral

La gestión efectiva del desempeño laboral en el área quirúrgica facilita la implementación de protocolos y procedimientos estandarizados, promoviendo una cultura de seguridad y calidad en la atención. Esto resulta especialmente relevante en un entorno donde la precisión y la coordinación del equipo quirúrgico son esenciales para el éxito de las intervenciones y la recuperación de los pacientes (44).

El trabajo que realiza el personal de enfermería en el área quirúrgica es fundamental para asegurar que las cirugías sean seguras y de calidad. Como los procedimientos son complejos y hay que actuar rápido y con precisión en emergencias, es necesario que el personal tenga buenos conocimientos técnicos, sepa comunicarse bien y pueda trabajar en equipo (45).

Revisar y mejorar constantemente cómo trabaja el personal permite ver en qué aspectos pueden crecer profesionalmente y crear planes para fortalecer sus habilidades. Esto ayuda a prevenir errores en el área quirúrgica y mantener una atención de calidad, lo que es esencial para que las cirugías tengan buenos resultados (46).

Cuando el personal de enfermería hace bien su trabajo, los servicios quirúrgicos funcionan mejor, se aprovechan mejor los recursos y se responde más rápido en momentos críticos. Un profesional que trabaja bien ayuda a que haya menos complicaciones después de las cirugías y a que los pacientes estén más satisfechos con la atención (47).

Manejar bien el desempeño del personal en el área quirúrgica hace más fácil seguir los protocolos y procedimientos establecidos, lo que fomenta una cultura de seguridad y calidad en la atención. Esto es especialmente importante porque la precisión y la coordinación del equipo quirúrgico son claves para que las operaciones salgan bien y los pacientes se recuperen adecuadamente (48).

2.2.2.3 Dimensiones del desempeño laboral

Según Capcha y Cuba (49), en su estudio sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en instituciones sanitarias, clasifican las dimensiones de la siguiente manera:

Productividad laboral: Se refiere a la capacidad del profesional de enfermería para utilizar eficientemente los recursos disponibles en la consecución de los objetivos institucionales. Esta dimensión incluye aspectos como el cumplimiento de las tareas asignadas, la optimización del tiempo en la ejecución de procedimientos, la capacidad para priorizar actividades y la habilidad para resolver problemas de manera efectiva en el entorno quirúrgico (50).

Eficacia laboral: Comprende el grado en que el profesional de enfermería alcanza los objetivos y metas establecidas en su área de trabajo. Abarca elementos como la precisión en la ejecución de procedimientos quirúrgicos, el cumplimiento de protocolos de seguridad, la capacidad para trabajar bajo presión y la correcta documentación de las intervenciones realizadas (51).

Eficiencia laboral: Representa la capacidad para lograr los objetivos propuestos optimizando los recursos disponibles. Incluye la gestión adecuada del tiempo, el uso racional de insumos y materiales quirúrgicos, la coordinación efectiva con el equipo multidisciplinario y la adaptabilidad ante situaciones imprevistas en el centro quirúrgico (52).

2.2.2.4 Estrategia para mejorar el desempeño laboral

Implementar programas de formación continua es esencial para que el personal de enfermería mejore su trabajo en el área quirúrgica. Estos programas deben incluir entrenamiento técnico, actualizaciones sobre procedimientos quirúrgicos y desarrollo de habilidades interpersonales, todo necesario para mantener un trabajo de excelencia (53).

Para el desarrollo profesional, se realizan simulaciones y talleres prácticos donde el personal de enfermería puede mejorar sus técnicas y aprender a reaccionar mejor en emergencias.

Esta forma práctica de aprender ayuda a unir la teoría con la experiencia real, lo que hace que el profesional se sienta más seguro y capaz en el quirófano (54).

Es muy importante contar con mentores y recibir comentarios constructivos, ya que esto permite detectar a tiempo qué aspectos se pueden mejorar y reforzar las habilidades profesionales. Recibir retroalimentación de manera regular y organizada ayuda a crear un ambiente donde todos buscan mejorar constantemente y dar lo mejor de sí (55).

Otro punto clave es fomentar el trabajo en equipo y que los profesionales compartan sus experiencias. Esto permite que aprendan unos de otros, conozcan las mejores formas de hacer las cosas y mejoren su capacidad de trabajar juntos, lo cual es fundamental para mantener un buen nivel de trabajo en el área quirúrgica (56).

2.2.2.5 Teoría de Patricia Benner

La Teoría de Patricia Benner "De Principiante a Experto" proporciona un marco conceptual valioso para comprender y mejorar el desempeño laboral en enfermería. Esta teoría describe el proceso de adquisición de habilidades basado en la experiencia clínica y la formación continua, elementos fundamentales para el desarrollo profesional en el ámbito quirúrgico (57).

Benner establece que el desarrollo de la experticia en enfermería es un proceso gradual que requiere la integración de conocimientos teóricos con la experiencia práctica. Su modelo identifica cinco niveles de competencia: principiante, principiante avanzado, competente, eficiente y experto, cada uno caracterizado por diferentes capacidades y necesidades de desarrollo profesional (58).

La aplicación de esta teoría en el contexto del centro quirúrgico permite comprender cómo el personal de enfermería desarrolla su competencia clínica y mejora su desempeño laboral a través de la experiencia y la reflexión sobre la práctica. Benner enfatiza la importancia del aprendizaje

experiencial y la mentoría como elementos clave para el desarrollo de la experticia profesional (59).

La teoría resalta que el desempeño laboral óptimo se alcanza cuando el profesional de enfermería desarrolla una comprensión profunda de las situaciones clínicas y puede responder de manera intuitiva y efectiva a las necesidades del paciente quirúrgico. Este nivel de experticia se logra a través de la exposición continua a situaciones clínicas complejas y la reflexión crítica sobre la práctica (60).

El modelo de Benner subraya la importancia de crear entornos de aprendizaje que faciliten la transición entre los diferentes niveles de competencia profesional. La teoría sugiere que el desarrollo del desempeño laboral debe ser respaldado por programas de formación continua y sistemas de apoyo que reconozcan y promuevan el crecimiento profesional en el ámbito quirúrgico (61).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general del estudio

Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2026.

Hipótesis Nula

No existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2026.

2.3.2. Hipótesis específicas del estudio

- Existe una correspondencia con validez estadística entre la calidad de vida según la dimensión carga de trabajo y el desempeño laboral del profesional de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según la dimensión

apoyo directivo y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

- Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se ha adoptado un modelo de razonamiento de carácter deductivo, que consiste en formular hipótesis basadas en las teorías existentes y luego someterlas a pruebas empíricas para su verificación o refutación. Este método permite contrastar las ideas teóricas con la realidad observada, lo que conduce a un proceso de generación de conocimiento más sólido y fundamentado (62).

3.2. Enfoque de la investigación y su naturaleza cuantitativa

La investigación tendrá un enfoque cuantitativo, porque recopilarán datos numéricos de las variables en estudio y se analizarán mediante técnicas estadísticas. Este enfoque permitirá medir objetivamente la calidad de vida y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, así como determinar la relación entre ambas variables de manera precisa y generalizable (63).

3.3. Tipo de investigación

Es de tipo aplicada, pues buscará generar conocimientos que puedan ser utilizados para solucionar problemas prácticos en el contexto de la enfermería en centros quirúrgicos. La investigación aplicada se orienta a la búsqueda de soluciones inmediatas y concretas, con el fin de mejorar una situación específica en un entorno determinado (64).

3.4. Diseño de la investigación

Se estructura bajo un diseño no experimental, puesto que no se manipularán deliberadamente las variables, sino que se observarán los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural. Además, será de corte transversal, ya que la recolección de datos se realizará en un único momento temporal. El diseño no experimental es aquel en el que "no se manipulan deliberadamente las variables independientes y se observan los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, para después analizarlos (65).

La gráfica es de la siguiente forma:

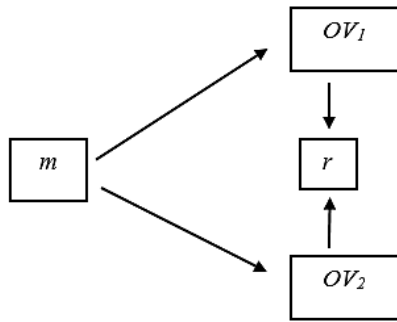


Figura 2. Diseño de investigación.

Fuente: Hernández y Mendoza

Dónde:

M: muestra.

OV₁: Observación de V_1

OV₂: Observación de la V_2

r: Coeficiente de correlación.

El estudio también tendrá un alcance correlacional, pues se buscará determinar la relación existente entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, sin establecer necesariamente una relación causal entre ellas. El alcance correlacional se centra en analizar la relación o grado de asociación entre dos o más variables, sin asumir una relación causal directa entre ellas (66).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Un total de 80 especialistas en enfermería, adscritos a las unidades de sala de operaciones de un nosocomio de la capital, constituyen el universo de análisis para del presente trabajo. Se considera como población al conjunto total de casos que cumplen con determinadas especificaciones y sobre los cuales se pretende generalizar los resultados (67).

3.5.2. Muestra

En la presente investigación no se calculó muestra, dado que se trabajará con la totalidad de la población mediante un estudio censal, es decir, se incluirá a los 80 profesionales de enfermería que conforman la población. En el caso de la investigación censal incluye a todos los miembros de la población objetivo, por lo que no constituye una investigación basada en muestras (68).

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería adscrito al centro quirúrgico del establecimiento de salud durante el periodo de estudio.
- Personal de enfermería que acepten participar voluntariamente en el estudio y firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que se encuentren de vacaciones, permiso o licencia durante el periodo de recolección de datos.
- Profesionales que no hayan dado su consentimiento informado para formar parte del estudio.

3.5.3. Muestreo

En ese caso, no se aplicará ningún tipo de muestreo, toda vez según un artículo publicado en la Universidad de Cambridge, durante la etapa de estudio, los investigadores deben decidir si trabajarán con toda la población objetivo o con una muestra; si se trabaja con la muestra implica diferentes pasos, como la estimación del tamaño de la muestra, la identificación del marco muestral y la selección del método de muestreo. En tanto, si se trabaja con la población se prescinde de dichos pasos (69) (70).

3.6. Variables y operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (Niveles o rangos)
V1: CALIDAD DE VIDA	El nivel de complacencia y estado de confort tanto corporal como mental y de interacción social que las personas experimentan en su actividad profesional y ambiente organizacional (22).	La calidad de vida se evaluará a través de una herramienta que consta de 35 reactivos, los cuales se encuentran articulados en tres ejes dimensionales para su administración al colectivo de enfermería.	Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Presión en el trabajo - Conflictos en el trabajo - Estrés laboral 	Cualitativa ordinal	Bueno: 103-136
			Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo - Ascender de puesto - Reconocimiento - Apoyo del líder - Autonomía 		Regular: 69-102
			Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Apoyo social 		Malo: 35-68
V2: DESEMPEÑO LABORAL	El grado en que un profesional sanitario aplica su experticia, destrezas, comportamientos y criterio razonable, vinculados a su disciplina, para ejecutar eficazmente sus funciones en los diversos escenarios que comprende su ámbito de ejercicio laboral (36).	El desempeño laboral será evaluado a través de un cuestionario de 14 ítems que se encuentra dividido en 3 dimensiones y serán aplicados a los profesionales de enfermería.	Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Funciones - Horario laboral - Producción individual 	Cualitativa ordinal	Bajo: 14-33
			Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir objetivos - Cumplir tareas - Conocimiento de puesto - Percepción de calidad de trabajo 		Medio: 34-51
			Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Conocimientos técnicos - Liderazgo - Adaptabilidad 		Alto: 52-70

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica y estrategia de recolección de datos

La técnica de recolección de datos se basará en la aplicación de la encuesta, la cual permitirá obtener información de manera sistemática y estandarizada sobre las variables de interés. La encuesta es ampliamente utilizada en investigaciones cuantitativas, pues facilita la recopilación de datos de un gran número de participantes de forma eficiente (71).

3.7.2. Descripción de los instrumentos

El proceso de recolección se articulará mediante el suministro de dos inventarios validados para cada variable del estudio. Los cuestionarios son herramientas que permiten traducir los objetivos de la investigación en preguntas específicas, cuyas respuestas proporcionarán la información necesaria para el análisis (72).

Instrumento 1: Calidad de vida

La herramienta seleccionada para medir la calidad de vida laboral es el "Cuestionario de Calidad de Vida Laboral", tomado de Barrera y Ninanya en el año 2023, compuesto por 35 ítems que evalúan diversos aspectos del entorno laboral. Cada ítem se responde utilizando una escala del 1 al 10, donde los valores se agrupan en cuatro categorías: Nada (1 y 2), Algo (3, 4 y 5), Bastante (6, 7 y 8) y Mucho (9 y 10). El cuestionario abarca dimensiones como carga de trabajo, Apoyo directivo y Motivación intrínseca. Permite identificar la percepción de los trabajadores respecto a factores que influyen en su calidad de vida laboral, proporcionando una herramienta útil para análisis y mejoras en el ambiente laboral. La evaluación tomara un tiempo de 15 a 20 minutos (73).

Instrumento 2: Desempeño laboral

Se optó por utilizar cuestionario de desempeño laboral propuesta por Capcha y Cuba en el año 2024, consta de 14 preguntas distribuidas en tres dimensiones: Productividad laboral con 4 ítems, eficacia laboral con 4 ítems, y eficiencia laboral con 6 ítems. Cada pregunta fue

evaluada utilizando una escala de cinco puntos que va desde "Nunca" (1) hasta "Siempre" (5). La aplicación del cuestionario fue anónima y confidencial, promoviendo la participación honesta de los encuestados, además el tiempo estimado para completar el cuestionario es un lapso de 15 minutos (74).

3.7.3. Análisis de las propiedades psicométricas del instrumento

El cuestionario sobre calidad de vida fue validado por Rivera-Ávila et al en el año 2017. El proceso de validación incluyó una evaluación exhaustiva de la estructura del cuestionario, así como de la relevancia y claridad de las preguntas, las cuales fueron analizadas por tres jueces expertos, las cuales indicaron que el instrumento es apropiado para medir la variable de estudio de manera efectiva (75).

Asimismo, el cuestionario sobre desempeño laboral, fue validado por De La Cruz en el año 2022, mediante la evaluación de tres juicios de expertos, quienes analizaron la pertinencia y claridad del instrumento, determinando su aplicabilidad para medir la variable; además, se aplicó la prueba Binomial obteniendo un coeficiente de 0.1 lo que confirmó su validez del instrumento (76).

3.7.4. Consistencia interna del instrumento

La confiabilidad del instrumento sobre calidad de vida fue evaluada por Remigio en el 2020, utilizando el coeficiente alfa de Cronbach para medir la consistencia interna. El resultado global fue un coeficiente de 0.95, lo que indica una alta confiabilidad del instrumento. Este valor refleja una excelente consistencia en las respuestas obtenidas (77)

Asimismo, se evaluó la fiabilidad del instrumento de desempeño laboral por el autor Rojas en 2023, a través de una prueba piloto aplicada a profesionales de enfermería. Utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0,94, lo que demuestra que el instrumento es válido y confiable para su aplicación en el estudio (78).

3.8. Plan de tratamiento estadístico y gestión de la información

3.8.1 Gestión de permisos institucionales y coordinación para el levantamiento de información

Se tramitará la anuencia oficial por parte de las autoridades respectivas para el acceso a la información para realizar la investigación en sus instalaciones. Se coordinará con la jefatura del centro quirúrgico para establecer los horarios y espacios adecuados para la aplicación de los instrumentos, procurando interferir lo menos posible con las actividades laborales.

3.8.2. Administración de los reactivos y llenado de las fichas de investigación

La administración del cuestionario se ejecutará de forma personalizada, asegurando la privacidad de cada uno de los sujetos de estudio. Se explicará el propósito del estudio y se obtendrá el consentimiento informado antes de proceder con la evaluación. Los datos recolectados serán codificados e importados a Microsoft Office Excel para su posterior análisis.

3.8.3. Métodos de análisis estadístico

El procesamiento de la información recolectada se llevará a cabo mediante el paquete IBM SPSS Statistics (edición 27). En una primera fase, se aplicará un abordaje univariante apoyado en herramientas de la estadística descriptiva, empleando tablas de contingencia y frecuencias relativas; además, de medidas de posición y dispersión. Para determinar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral, se aplicarán pruebas de correlación paramétricas o no paramétricas según la naturaleza de la distribución. Todas las inferencias se validarán bajo un nivel de significancia del 5%.

3.9. Aspectos éticos de la investigación y manejo de la privacidad

La investigación se desarrollará bajo los principios éticos establecidos en el reglamento de código de ética e integridad científica (79). Estos principios están destinados a proteger los derechos y el bienestar de los participantes del estudio que están integradas por el principio de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Se respetará la libertad de los participantes

para decidir su participación voluntaria en el estudio, informándosele de los propósitos buscados, el protocolo de actuación y el análisis de la relación riesgo-beneficio inherente al proceso investigativo. Además, el manejo de los datos será estrictamente confidencial y su uso se limitará al ámbito de la investigación académica. Asimismo, la difusión de los hallazgos se realizará con criterios de integridad, con el propósito de fortalecer el bienestar integral y la mejora del desempeño del personal de enfermería.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades y cumplimiento de metas

Actividades	Año 2026			
	Enero	Febrero	Marzo	Abril
ETAPA PREPARATORIA	X			
Formulación del título	X			
Estructuración del protocolo de investigación	X			
Planteamiento y caracterización del problema		X		
Objetivos del protocolo de investigación		X		
Justificación del protocolo de investigación		X		
EJECUCION METODOLÓGICA		X		
Revisión de bases de datos		X		
Desarrollo del marco teórico			X	
Elección del instrumento			X	
Impresión de los instrumentos			X	
Codificación de datos			X	
Redacción del borrador inicial del proyecto			X	
Evaluación de la consistencia interna del proyecto			X	
Revisión preliminar de asesor			X	
Dictamen de conformidad del proyecto			X	
Sustentación del proyecto de tesis				X

4.2. Presupuesto y fuentes de financiamiento

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	COSTO
A. Materiales de recolección			
• Engrapador	1	15.00	15.00 Soles
• Grapas	1	4.00	4.00 Soles
• Resaltador	3	2.50	7.50 Soles
• Folder manila	15	0.80	12.00 Soles
• Lapiceros	10	1.50	15.00 Soles
• Hoja Bond A4	500	0.05	25.00 Soles
Total del rubro			78.50 Soles
B. Servicios operacionales			
• Fotocopias	300 copias	0.10	30.00 Soles
• Internet	90 horas	1.80	162.00 Soles
• Impresión	50	0.30	15.00 Soles
• Empastado	2	15.00	30.00 Soles
• Asesor de análisis estadístico	1	450.00	450.00 Soles
Total del rubro			687.00 Soles
C. Logística de campo			
• Transporte	6	20.00	120.00 Soles
• Alimentos	4	20.00	80.00 Soles
Total del rubro			200.00 Soles
D. Imprevistos			650.00 Soles
Importe totalizado			1615.50 Soles

5. REFERENCIAS

1. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería y partería [Internet]. Washington, D.C.: OPS; 2024 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria>
2. Consejo Internacional de Enfermeras. Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras [Internet]. Ginebra: CIE; 2023 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/202304/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_SP.pdf
3. Organización Panamericana de la Salud. Reducir el déficit de profesionales de enfermería es fundamental para responder mejor a la próxima pandemia [Internet]. Washington, D.C.: OPS; 2023 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2023-reducir-deficit-profesionales-enfermeria-es-fundamental-para-responder-mejor>
4. Balseiro CL, Suasto WM, Chaparro MA, Tapia YE, Aguilera N, Maldonado MT, et al. Condiciones de trabajo del personal de enfermería en tres instituciones de salud públicas. Rev Enferm Neurol [Internet]. 2024 [citado el 16 de febrero de 2026];22(3):242-253. Disponible en: <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/435/603>
5. Huera M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de quirófano [tesis de grado en Internet]. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2023 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17610>
6. Colegio de Enfermeros del Perú. Importancia de la investigación en enfermería [Internet]. Lima: CEP; 2023 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/issue/download/13/9>

7. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Revista Cubana Enfermera [Internet]. 2021 [citado el 16 de febrero de 2026];37(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es
8. Espinoza M, Quiroz M, Rivera F, Galarza R, Fierro E, Bernal R. Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. Vive Rev Salud [Internet]. 2023 [citado el 16 de febrero de 2026];6(16):129-141. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432023000100129
9. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019 [tesis para optar el título profesional de licenciada en Enfermería en Internet]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2021 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7419>
10. Cornejo EJ. Calidad de sueño y calidad de vida en el personal médico residente de las especialidades quirúrgicas de un hospital nacional categoría III-1 - Lima - Perú. Julio-diciembre 2022 [tesis para optar el título profesional de médico cirujano en Internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2023 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6517>
11. Escobar CA. Calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería del "Hospital San Vicente de Paúl" 2021. Rev Cient Int [Internet]. 2023 [citado el 16 de febrero de 2026];8(9):1706-1718. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9227673.pdf>

12. Cerda-Sanchez M, Fernandez-Giusti A, Barja-Ore J, Silva J, González M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. Rev Cubana Med Mil [Internet]. 2023 [citado el 16 de febrero de 2026];52(1):e1517. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572023000100024&script=sci_arttext&tlng=pt
13. Nurmaini N, Wahidi KR, Pamungkas RA. El papel de la calidad de vida laboral como variable de mediación del conocimiento, inteligencia espiritual y actitudes hacia el desempeño de enfermería en la aplicación de la seguridad del paciente (SKP). J Multidiscip Acad [Internet]. 2021 [citado el 16 de febrero de 2026];5(1):1-15. Disponible en: <https://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/534>
14. Tehranineshat B, Torabizadeh C, Bijani M. Estudio de la relación entre los valores profesionales y el clima ético y la calidad de vida profesional de las enfermeras en Irán. Int J Nurs Sci [Internet]. 2020 [citado el 16 de febrero de 2026];7(3):313-319. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S235201322030082X>
15. Xue L, Ting J, Jian S, Shi L, Jiwen L. Relación entre el estrés laboral, el agotamiento laboral y la calidad de vida de las enfermeras quirúrgicas en Xinjiang, China. BMC Nurs [Internet]. 2021 [citado el 16 de febrero de 2026];20(181):1-9. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-021-00703-2>
16. De los Ríos J. Relación de calidad de vida laboral y desempeño laboral de enfermería en el Servicio de Emergencia en un Hospital de Lima, 2023 [tesis de maestría en Internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2024 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/11270>
17. Meza E, Fretel N, Lema F, Castro C, Canchari Y, Velasquez L. Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. Rev Vive [Internet]. 2022

- [citado el 16 de febrero de 2026];6(16):129-141. Disponible en: <https://www.revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/287>
18. Céspedes L, Mamani G, Zúñiga E. Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2020 [tesis para optar el título profesional de licenciado en Enfermería en Internet]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2022 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6600>
 19. Muñoz C. Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un hospital modular covid-19 de Lima Norte, 2021 [tesis para optar el título profesional de licenciado en Enfermería en Internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6517>
 20. Aguilar D, Alpaca F. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020 [tesis de grado en Internet]. Lima: Universidad Interamericana para el Desarrollo; 2021 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNID_ae01c14d82fd24a26aa05e6f89400023
 21. Organización Mundial de la Salud. Calidad de vida en el entorno laboral sanitario: Guía para profesionales de la salud [Internet]. Ginebra: OMS; 2021 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
 22. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Manual de calidad de vida laboral en el sector sanitario [Internet]. Madrid: INSST; 2022 [citado el 16 de febrero de 2026].

Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4106121/Revista+SST+-+N%C3%BAmero+112+%28versi%C3%B3n+pdf%29.pdf>

23. Organización Internacional del Trabajo. Estándares de calidad de vida laboral en el sector salud [Internet]. Ginebra: OIT; 2023 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
24. Cerda-Sanchez M. Calidad de vida laboral en enfermería: impacto en la atención sanitaria. Rev Esp Salud Publica [Internet]. 2023 [citado el 16 de febrero de 2026];94(2):45-58. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572023000100024
25. Fernandes E, De Mattos N. Programas de mejora de la calidad de vida en personal de enfermería quirúrgica. Enferm Clin [Internet]. 2022 [citado el 16 de febrero de 2026];33(4):167-179. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200011
26. Trejo PM, Esparza E, Zorrilla LB, Valdéz G, Calderón A. Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería. Ciencia Latina Rev Cient Multidiscip [Internet]. 2023 [citado el 16 de febrero de 2026];7(2):5598-5612. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5742>
27. Benavides LM, Díaz BC, Machado LY, Ospina PA. Calidad de vida laboral en el personal de enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos. Rev CuidArte [Internet]. 2024 [citado el 16 de febrero de 2026];13(25). Disponible en: <https://revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/84726>
28. Martín J, Cortés J, Morante M, Caboblanco M, Garijo J, Rodríguez A. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Gac Sanit [Internet]. 2004 [citado

- el 16 de febrero de 2026];18:129-136. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000200008
29. Saucedo CT, Gallegos RM. Calidad de vida en el trabajo en el personal de enfermería. Eur Sci J [Internet]. 2025 [citado el 16 de febrero de 2026];39:216. Disponible en:
<https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/19214>
30. Silva TM, Frazão DM, Lopes B, Munari DB. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. Enferm Glob [Internet]. 2021 [citado el 16 de febrero de 2026];20(63):430-460. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000300015
31. Quintana MO, Paravic T, Sáenz KL. Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. Cienc Enferm [Internet]. 2015 [citado el 16 de febrero de 2026];21(3):37-48. Disponible en:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000300005
32. Illusangui KD, Morales DM, García GV, Valenzuela JN, Herrera MS. Estrategias para mejorar la retención y el bienestar del personal de enfermería: revisión de la literatura. Cienc Desarro Soc [Internet]. 2024 [citado el 16 de febrero de 2026];3(6):1304-1326. Disponible en:
<https://www.reincisol.com/ojs/index.php/reincisol/article/view/256>
33. Archipiz L. Estrategias gerenciales: prevención del estrés laboral, clima organizacional y educación en el área quirúrgica. Rev Científica Cienciaeduc [Internet]. 2026 [citado el 16 de febrero de 2026];9(1):13-19. Disponible en:
<https://saber.unerg.edu.ve/index.php/cienciaeduc/article/view/631>
34. Soriano-Sánchez JG, Jiménez-Vázquez D. Beneficios de las intervenciones sobre la calidad de vida en profesionales de la salud. Rev Acciones Médicas [Internet]. 2023 [citado el 16 de

- febrero de 2026];(2):7-18. Disponible en:
<https://accionesmedicas.com/index.php/ram/article/view/38>
35. Benavides LM, Díaz BC, Machado LY, Ospina PA. Calidad de vida laboral en el personal de enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos. *Rev CuidArte* [Internet]. 2024 [citado el 16 de febrero de 2026];13(25). Disponible en:
<https://revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/84726>
36. Junia-Tituaña KE, Tirado-Cunalata CA, Gómez-Martínez N. Teoría del cuidado humano de Watson en la atención quirúrgica. Revisión sistemática. *Sanitas Rev Arbit Cienc Salud* [Internet]. 2024 [citado el 16 de febrero de 2026];3:1-8. Disponible en:
<https://www.revistasinstitutoperspectivasglobales.org/index.php/sanitas/article/view/438>
37. Acuña L, García K, Yáñez J, Pin N, Herrera MR. Cuidados humanizados en pacientes de la UCI pediátricos desde la perspectiva Jean Watson: revisión literaria. *UNESUM Cienc Rev Cient Multidiscip* [Internet]. 2022 [citado el 16 de febrero de 2026];6(4):128-134. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1012>
38. Gómez N, Junia KE, Mejía JE, Tirado CA. Enfoque de la Teoría del Cuidado Humano de Watson en la Atención Quirúrgica: Análisis de Impacto Ético y Empático. *Univ Méd Pinareña* [Internet]. 2025 [citado el 16 de febrero de 2026];21(1). Disponible en:
<https://revgaleno.sld.cu/index.php/ump/article/view/1432>
39. González MT, López MC. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Rev Colomb Salud Ocup* [Internet]. 2019 [citado el 16 de febrero de 2026];9(1):e-6418. Disponible en:
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418

40. Collana GE, Cárdenas MH. Estrés y calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023. *Ciencia Latina Rev Cient Multidiscip* [Internet]. 2024 [citado el 16 de febrero de 2026];8(1). Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9250>
41. Estrada K, Ayala P, Aguirre MJ, Carvajal Y, Bravo J, Céspedes ME, et al. Calidad de vida del personal de enfermería en tiempos de COVID-19: un estudio cualitativo. *Rev Enferm Ref* [Internet]. 2024 [citado el 16 de febrero de 2026];6(3):e34555. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3882/388278492034/html/>
42. Sibuea ZM, Sulastiana M, Fitriana E. Factor affecting the quality of work life among nurses: a systematic review. *J Multidiscip Healthc* [Internet]. 2024 [citado el 16 de febrero de 2026];17:491-503. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10849054/>
43. Ministerio de Salud. Fichas técnicas de los indicadores de desempeño (ID) y compromisos de mejora de los servicios (CM) [Internet]. Lima: MINSAs; 2023 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: https://app.inr.gob.pe:444/media/html/transparencia/transparencia%20inr/convenio_gestion/prps/2023/2.pdf
44. Colegio de Enfermeros del Perú. Normas de gestión de la calidad del cuidado enfermero [Internet]. Lima: CEP; 2025 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2025/02/LIBRO_PARTE_FINAL_2025.pdf
45. Heenan MA, Randall GE, Evans JM. Selecting performance indicators and targets in health care: an international scoping review and standardized process framework. *Risk Manag Healthc Policy* [Internet]. 2022 [citado el 16 de febrero de 2026];15:747-764. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9038160/>

46. González JF, Rivera JG, Fang MA, Torres SP, Garza R, Meléndez MC. Evaluación del desempeño laboral de enfermería en áreas críticas. *Ciencia Latina Rev Cient Multidiscip* [Internet]. 2024 [citado el 16 de febrero de 2026];8(5):6898-6912. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/14110>
47. García M, Rodríguez A, Romero A. Relación del estrés laboral con el desempeño del personal de enfermería: revisión narrativa. *Salud Arte Cuid* [Internet]. 2025 [citado el 16 de febrero de 2026];9(ESP1):449-460. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2610-80382025000300449
48. González JF, Rivera JG, Fang MA, Torres SP, Garza R, Meléndez MC. Evaluación del desempeño laboral de enfermería en áreas críticas. *Ciencia Latina Rev Cient Multidiscip* [Internet]. 2024 [citado el 16 de febrero de 2026];8(5):6898-6912. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/14110>
49. Tocancipá MC. Factores que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. En: *Formación y manejo del cuerpo desde la educación para la salud y la antropología* [Internet]. 2020 [citado el 16 de febrero de 2026]. p. 33-45. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/352952914_Factores_que_influyen_en_el_desempeno_laboral_de_los_profesionales_de_enfermeria
50. Causto I. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. *Investig Innov Rev Cient Enferm* [Internet]. 2023 [citado el 16 de febrero de 2026];3(2). Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829>
51. Capcha L, Cuba L. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023 [tesis de maestría en Internet]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2024 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en:

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/9065/TESIS%20-%20CAPCHA-CUBA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

52. Alsadaan N, Salameh B, Reshia F, Alruwaili R, Alruwaili M, Ali S, et al. Impact of nurse leaders behaviors on nursing staff performance: a systematic review of literature. *Inquiry* [Internet]. 2023 [citado el 16 de febrero de 2026];60:469580231178528. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10265372/>
53. Morales W, Vallejos M, Sairitupa L, Morales S, Rivera O, Morales M. Depression, professional self-efficacy, and job performance as predictors of life satisfaction: the mediating role of work engagement in nurses. *Front Public Health* [Internet]. 2024 [citado el 16 de febrero de 2026];12:1268336. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38362215/>
54. Ponce J, Reyes H, Ponce G. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enferm Univ* [Internet]. 2022 [citado el 16 de febrero de 2026];9(1):7-15. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002
55. Hernández JC, Chan E, Miranda A, Guzmán M, García JM, Magaña L. Desarrollo profesional en estudiantes de enfermería. *Ciencia Latina Rev Cient Multidiscip* [Internet]. 2020 [citado el 16 de febrero de 2026];9(3):9859-9871. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/18658>
56. Experiencia basada en simulación en enfermería: una mirada desde la didáctica. *Rev Repertorio Med Cir* [Internet]. 2026 [citado el 16 de febrero de 2026];34(4):216-223. Disponible en: https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A11%3A21938411/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A186660637&cr1=c&link_origin=scholar.google.com

57. Mendoza J, Haro K, Lázaro M. Burnout y su impacto en el desempeño laboral del personal de salud, una revisión sistemática. *Impulso Rev Adm* [Internet]. 2024 [citado el 16 de febrero de 2026];4(7). Disponible en: <https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/197>
58. Quevedo Z, Saltos N, Falconi S. Ética humanista en el desempeño laboral del personal de enfermería de una institución pública. *Pol Con* [Internet]. 2023 [citado el 16 de febrero de 2026];8(8):2127-2147. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9152326>
59. Rodríguez Y, Sarduy M. La Teoría del Principiante al Experto de Patricia Benner en la atención al neonato grave. *Edumecentro* [Internet]. 2026 [citado el 16 de febrero de 2026];18(0). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10564942>
60. Blanco K, Otero M, Marrero L, Mesa Y, Torres J, Ramos L. Aplicación de las adecuaciones al modelo de Patricia Benner para alcanzar el nivel de práctica avanzada. *Rev Salud Cuid* [Internet]. 2025 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://revistasaludycuidado.uaemex.mx/article/view/26702>
61. Hernández R. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. *Jornada Científica* [Internet]. 2020 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <http://www.calimay2020.sld.cu/index.php/calymay/2020/paper/viewPaper/111>
62. Arias J. Proyecto de tesis: Guía para la elaboración [Internet]. Perú: Biblioteca Nacional del Perú; 2020 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: https://issuu.com/malurojas19/docs/ariasgonzales_proyectodetesis_libro
63. Romero H, Real JJ, Ordoñez JL, Gavino GE, Saldarriaga G. Metodología de la investigación [Internet]. 1.^a ed. Ecuador: Editorial Corporativa; 2021 [citado el 16 de febrero de 2026].

Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/356568692_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica

64. Rodríguez Y. Metodología de la investigación [Internet]. México: Klik Soluciones Educativas; 2020 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://books.google.es/books?id=x9s6EAAAQBAJ>
65. Hernández R, Mendoza CP. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. 2.^a ed. México: McGraw-Hill Education; 2023.
66. Villanueva FJ. Metodología de la investigación [Internet]. México: Klik Soluciones Educativas; 2022 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://books.google.es/books?id=6e-KEAAAQBAJ>
67. Viscaíno PI, Maldonado IA, Cedeño RJ. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Rev Cient Multidiscip [Internet]. 2023 [citado el 16 de febrero de 2026];7(4):9723-9762. Disponible en: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619>
68. Arias J, Holgado J, Tafur T, Vasquez M. Metodología de la investigación: el método Arias para realizar un proyecto de tesis [Internet]. Perú: Editorial INUDI PERÚ; 2022 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/22/16/32>
69. Martínez-Mesa J, González-Chica DA, Duquia RP, Bonamigo RR, Bastos JL. Sampling: how to select participants in my research study? An Bras Dermatol. [Internet]. 2016 [citado el 21 de febrero de 2026];91(3):326-30. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4938277/#r3>

70. Stratton SJ. Population Sampling: Probability and Non-Probability Techniques. Prehospital and Disaster Medicine. [Internet]. 2023 [citado el 21 de febrero de 2026];38(2):147-148. Disponible en: <https://www.cambridge.org/core/journals/prehospital-and-disaster-medicine/article/population-sampling-probability-and-nonprobability-techniques/1B2C94894C95BF6C7C49B62A490B4520>
71. Reyes E. Metodología de la investigación científica [Internet]. Reino Unido: Page Publishing, Inc; 2022 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.buscalibre.pe/libro-metodologia-de-la-investigacion-cientifica/9781643346007/p/54047147>
72. Medina M, Rojas R, Bustamante W, Loaiza R, Martel C, Castillo R. Metodología de la investigación [Internet]. Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <http://coralito.umar.mx:8383/jspui/bitstream/123456789/1539/1/80-M%c3%a9todolog%c3%ada%2bde%2bla%2binvestigaci%c3%b3n.pdf>
73. Barrera J, Ninanya N. Calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de salud en tiempos de Covid-19 en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital de Pampas–Tayacaja, 2021 [tesis para optar el título profesional de licenciado en Enfermería en Internet]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2023 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8816/TESIS%20-%20BARRERA-NINANYA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
74. Capcha L, Cuba L. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico de un hospital de Essalud, Lima 2023 [tesis de maestría en Internet]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2024 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en:

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/9065/TESIS%20-%20CAPCHA-CUBA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

75. Rivera-Ávila D, Rivera-Hermosillo JC, González-Galindo MC. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. *Inv Ed Med* [Internet]. 2017 [citado el 16 de febrero de 2026];6(21):25-34. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349749654005.pdf>
76. De La Cruz, S. Sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022 [tesis de pregrado en Internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022 [citado el 21 de febrero de 2026]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7839/T061_41745802_T.p
77. Remigio YF. Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020 [Tesis de especialidad, en Internet]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2020 [citado el 21 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/ead09896-b49c-461b-9db8-3c30cbc602f6>
78. Rojas MA. Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima, 2023 [Tesis de pregrado, en Internet]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2023 [citado el 21 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/422dc676-32b6-43b9-ac58-73aa4d80b05d/content>
79. Universidad Norbert Wiener. Reglamento de código de ética e integridad científica [Internet]. Lima: UWiener; 2024 [citado el 16 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.uwiener.edu.pe/wp-content/uploads/2024/11/93-upnw-ees-reg-001-reglamento-de-codigo-de-etica-e-integridad-cientifica-v04.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia y coherencia interna

“Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2026”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2026?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación existente entre la calidad de vida y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un el centro quirúrgico.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2026.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2026.</p>	<p>Variable independiente: Calidad de vida</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carga de trabajo • Apoyo directivo • Motivación intrínseca <p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p>	<p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 80 profesionales de enfermería.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión carga de trabajo y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión apoyo directivo y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión carga de trabajo y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Determinar la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión apoyo directivo y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Determinar la relación existente entre la calidad de vida según la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según la dimensión carga de trabajo y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según la dimensión apoyo directivo y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida según la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad laboral • Eficacia laboral • Eficiencia laboral 	<p>Muestra. 80 profesionales de enfermería.</p> <p>Recolección de datos:</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Procesamiento de información: Software SPSS 27</p>

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	Desconecto al terminar 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 personal				
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 mi puesto				
23	Tengo autonomía o libertad de decisión				
24	Interrupciones molestas				
25	Estrés (esfuerzo emocional)				
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
27	Estoy capacitado para hacer 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 para mi salud				
34	Calidad de vida de mi trabajo				
35	Apoyo de los compañeros (en el caso de responsabilidades directivas)				

Gracias por tu colaboración.

Cuestionario desempeño laboral

Autora: Capcha y Cuba - 2024

INSTRUCCIONES: Estimado/a Licenciado/a en Enfermería, por favor marcar con una “X” en las preguntas señalando la opción que crea conveniente, de antemano agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de este cuestionario.

Siempre	Ocurre todos los días	(5)
Casi siempre	Ocurre de 4 a 5 veces por semana	(4)
Algunas veces	Ocurre de 2 a 3 veces por semana	(3)
Muy pocas veces	Ocurre 1 vez por semana	(2)
Nunca	No ocurre	(1)

ÍTEMS		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Nº	DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL					
1	¿Logra eficientemente realizar las tareas que se le asignan en su servicio?					
2	¿Usted realiza sus actividades haciendo buen uso de los recursos disponibles?					
3	¿Usted cumple con sus funciones y horarios de trabajo?					
4	¿Considera que su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización?					
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL	1	2	3	4	5
5	¿Usted considera que contribuye al cumplimiento de objetivos y metas de su servicio?					
6	¿Usted cumple con las tareas que se le asignan?					
7	¿Usted conoce las funciones que ejecuta en su puesto de trabajo?					
8	¿Usted considera que logra realizar su trabajo con calidad y calidez humana?					
	DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL	1	2	3	4	5
9	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
10	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite un correcto desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					

11	¿Logra desarrollar el trabajo en equipo?					
12	¿Usted propone alternativas de solución ante algún problema que se le presente en su servicio?					
13	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno de trabajo?					
14	¿Usted realiza en tiempo óptimo las actividades que se le asignan?					

Gracias por su colaboración.

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Córdova Fatama, Emérita

Título: Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2026.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “**Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2026**”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, **Córdova Fatama, Emérita**. El propósito de este estudio es “Determinar la relación existente entre la calidad de vida y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento participando voluntariamente.
- Responderá todas las preguntas formuladas en la encuesta.
- Firmara el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

La información recopilada será almacenada mediante un sistema de codificación, evitando el uso de identificadores personales. En caso de publicación de los hallazgos de esta investigación, se mantendrá el anonimato de los participantes, imposibilitando su reconocimiento. El acceso a los expedientes quedará restringido exclusivamente al personal autorizado del estudio.

Derechos del participante

Si usted se siente incómodo durante el cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio.

Puede comunicarse con (Córdova Fatama, Emérita, teléfono +51 982740959) al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante
Nombres:
DNI:

Investigador
Nombres:
DNI:




11% 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

- 9%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  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

- 9% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 10% 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.

Rango	Fuente	Porcentaje
1	Internet repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Trabajos entregados uwiener on 2023-11-18	3%
3	Trabajos entregados Universidad Wiener on 2024-03-16	<1%
4	Trabajos entregados uwiener on 2023-02-21	<1%
5	Trabajos entregados uwiener on 2023-10-17	<1%
6	Trabajos entregados Universidad Wiener on 2026-01-06	<1%
7	Trabajos entregados uwiener on 2024-02-25	<1%
8	Trabajos entregados Universidad Católica de Santa María on 2024-10-23	<1%
9	Trabajos entregados Universidad Wiener on 2025-11-04	<1%
10	Trabajos entregados uwiener on 2023-02-19	<1%
11	Trabajos entregados uwiener on 2023-03-05	<1%