



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA
PEDIÁTRICA**

Trabajo Académico

Calidad de vida y desempeño del profesional de enfermería del servicio de
pediatría de un hospital nacional de Lima 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería Pediátrica

Presentado por:

Autora: Bobadilla La Torre, Katya Del Pilar

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-8946-2266>

Asesora: Dra. Valentín Santos, Efigenia Celeste

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2793-6530>

Lima – Perú

2026

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

Yo, BOBADILLA LA TORRE, KATYA DEL PILAR egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería Pediátrica**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE PEDIATRÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA 2025” Asesorado por el docente: Valentin Santos Efigenia Celeste dni 10029115 ORCID 0000-0003-27936530 tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código **oid: :14912:604317812** 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
Nombres y apellidos del Egresado
DNI: 43213660



Firma
Efigenia Celeste Valentin Santos
DNI: 10029115

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022
		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 del Lic. BOBADILLA LA TORRE, KATYA DEL PILAR, muestra un 20% de similitud total, con un 9 % correspondiente a fuentes primarias. Se justifica este resultado, explicando:

En resumen, el porcentaje de similitud en fuentes primarias del 5%, detectado por Turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, hipótesis y diseño metodológico, elementos esenciales para asegurar la claridad, precisión, replicabilidad y transparencia de la investigación. Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema, asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las secciones mencionadas.

Atentamente
Dra. Valentin Santos Efigenia Celeste

DEDICATORIA

A mi esposo y mis hijas quienes son mi motor
para cumplir todas mis metas.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía y brindarme salud.

JURADOS:

Presidente	: Mg. Elsa Magaly Yaya Manco
Secretario	: Mg. Gael Campos Truyenque
Vocal	: Mg. Carmen Paula Tello Jiménez

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. General.....	2
1.2.2. Específico	2
1.3. Objetivos	3
1.3.1 General.....	3
1.3.2 Específico	3
1.4. Justificación.....	3
1.4.1 Teórica	3
1.4.2 Metodológica	4
1.4.3 Práctica	4
1.5. Delimitación	4
1.5.1 Temporal.....	4
1.5.2 Espacial.....	5
1.5.3 Población	5
2. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedente	6
2.1.1 Internacional	6
2.1.2 Nacionales	8
2.2. Base teórica	9
2.3. Formulación de hipótesis	21
2.3.1. General.....	21
2.3.2. Específicas	21
3. METODOLOGÍA	21
3.1. Método	21
3.2. Enfoque	21

3.3. Tipo de investigación	22
3.4. Diseño.....	22
3.5. Población, muestra y muestreo	24
3.5.1 Población	24
3.5.2 Muestreo	24
3.5.3 Muestra	25
3.6. Variable y operacionalización.....	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7.1. Técnica.....	28
3.7.2. Descripción de instrumentos	28
3.7.3. Validación.....	29
3.7.4. Confiabilidad	30
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Aspectos éticos.....	31
4.ASPECTO ADMINISTRATIVO	32
4.1 Cronograma de actividad	32
4.2 Presupuestos.....	34
5. REFERENCIAS.....	35
Anexos	46
Anexo 1 Matriz de consistencia	47
Anexo 2 Instrumentos de Investigación	49
Anexo 3 Validez del Instrumento.....	52
Anexo 4 Formato de consentimiento informado.....	53

RESUMEN

El estudio busca determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño profesional de la enfermera del Servicio de Pediatría de un Hospital Nacional de Lima 2025. Para ello, se utilizará un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, no experimental, de corte transversal y correlacional. La población será de 204 enfermeras de un Hospital de Lima. La información se recopilará mediante encuestas, empleando dos instrumentos: el “Cuestionario de calidad de vida” y el “Cuestionario de desempeño profesional de la enfermera”, fue validado mediante 3 jueces de expertos. El cuestionario de calidad de vida cuenta con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,81 y para la variable desempeño profesional de 0,93. Asimismo, se empleará estadística descriptiva para obtener frecuencia y estadísticas inferenciales para examinar la relación entre las variables estudiadas, Para probar las hipótesis se usará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Palabras claves: calidad de vida, desempeño profesional, enfermera pediátrica.

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between quality of life and professional performance among nurses in the Pediatric Service of a National Hospital in Lima by 2025. A quantitative, applied, non-experimental, cross-sectional, and correlational approach will be used. The population will consist of 204 nurses from a hospital in Lima. Data will be collected through surveys using two instruments: the "Quality of Life Questionnaire" and the "Nurse Professional Performance Questionnaire," both validated by three expert judges. The quality-of-life questionnaire has a Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.81, and the professional performance questionnaire has a coefficient of 0.93. Descriptive statistics will be used to obtain frequencies, and inferential statistics will be used to examine the relationship between the variables studied. Spearman's rho non-parametric test will be used to test the hypotheses.

Keywords: quality of life, professional performance, pediatric nurse.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que la actividad laboral es una parte importante de la vida, ya que ocupa un tercio del día, y mejorar la vida laboral significa mejorar la productividad laboral y las satisfacciones profesionales. En 2021, la OMS informó que la calidad de vida de los profesionales de enfermería es mala a nivel mundial, en América el 70% era bajo y sólo el 30% era medio la satisfacción laboral. En Europa, el 52,4% de las enfermeras, sobre todo de atención primaria, estaban expuestas a riesgos. En Asia y África se encontró que entre el 67% y el 81% se sentían insatisfechos con su vida laboral (1)

En 2021, una investigación realizada en Irán relacionado a enfermera pediátrica reveló que la mayoría de ellas presentaba una calidad de vida en el trabajo baja (84,3%), mientras que únicamente algunas poseían un nivel alto. En relación con la satisfacción en el trabajo, la mayoría la calificaron de bajo y en un mínimo como regular. Estos hallazgos son el reflejo de unas condiciones laborales desfavorables, con sobrecarga, poco apoyo institucional, malas políticas, bajos salarios, ausencia de recurso y poca oportunidad de desarrollo profesional (2).

En 2021 la Organización Panamericana de Salud (OPS) indicó que la calidad de vida profesional del enfermero en América es baja con un 75%. Asimismo, el 80% de los profesionales se mostraron insatisfechos en el trabajo por causas como horarios excesivos, falta de personal, falta de autonomía, realización de funciones fuera de su puesto, pocas oportunidades de crecimiento, mal ambiente laboral y salarios injustos (3).

En 2023, un estudio en Chile mostró que la calidad de vida laboral de las enfermeras es mala en un 72,6% y solo un 27,4% la califica como regular. El 83,7% se siente insatisfecho con su trabajo, a diferencia del 16,3% que se siente satisfecho. Estos resultados se explican por la sobrecarga laboral, la falta de pago y la falta de oportunidad de ascenso (4). Así mismo en otro estudio, el 60% de las enfermeras refiere una CVL de grado moderado, el 37,1% la define

como mala y solo un 2.9% como excelente, la cual afecta a la calidad de los cuidados y a la efectividad del equipo de enfermería (5).

En 2021, el Ministerio de Salud (MINSA) del Perú reveló que el enfermero se enfrenta a desafíos en su labor, ya que lidian constantemente con relaciones desafortunadas, descontento laboral, exceso de responsabilidades y una carencia de profesionales. Se descubrió que el 60% disfruta de calidad de vida en el trabajo aceptable, un 39% la califica como excelente y un 1% la califica como baja; esto ha inducido que un 80% de pacientes perciba una labor deficiente de las enfermeras (6).

En un hospital nacional de Lima, el servicio de Pediatría está saturado, existe falta de recursos y malas condiciones laborales. Esta condición influye en la calidad de vida del trabajo de la enfermera, sometiéndolo a riesgos que atentan contra su salud y bienestar. Todo ello afecta a los trabajadores y a la atención de las personas, al impedir una atención óptima y de calidad. Por lo antes mencionado es necesario desarrollar esta investigación, para mejorar las condiciones laborales, el apoyo psicoemocional, la capacitación continua en estrategia de afrontamiento al estrés, cuidado humanizado, con la finalidad de mejorar la efectividad de la enfermera y la seguridad en la atención pediátrica.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. General

¿Qué relación existe entre la calidad de vida y el desempeño profesional de la enfermera del Servicio de Pediatría de un Hospital Nacional de Lima 2025?

1.2.2. Específico

- ¿Cuál es la relación entre el apoyo directivo y el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría?

- ¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría?

- ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría?

1.3. Objetivos

1.3.1 General

Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño profesional de la enfermera del Servicio de Pediatría de un Hospital Nacional de Lima 2025.

1.3.2 Específico

-Identificar la relación que existe entre el apoyo directivo con el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría.

-Identificar la relación que existe entre la carga de trabajo con el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría.

-Identificar la relación que existe entre la motivación intrínseca con el desempeño profesional de la enfermera de pediatría.

1.4. Justificación

1.4.1 Teórica

Este estudio suministrará evidencias científicas relativas a la satisfacción y el bienestar de las profesionales de enfermería. En esta investigación se hablará del ambiente laboral, la cultura organizacional, el interés por el trabajo, las condiciones laborales, el desempeño, la autonomía, el nivel de responsabilidad, la justicia, el reconocimiento y la valoración del trabajo.

La calidad de vida se fundamenta en la teoría del cuidado humano de Jean Watson, donde el cuidado y la relación humana son fundamentales para el bienestar del paciente y la enfermera. Según esta teoría, el cuidar y la atmósfera que se crea en la relación enfermera-paciente son factores decisivos para la salud y el bienestar. Además, el Desempeño Laboral se fundamenta en la Teoría de la Adaptación de Callista Roy, donde la enfermera se adapta a las necesidades del entorno en que se encuentra, interactuando con su entorno físico, social y

emocional. Esta adaptación favorece un entorno laboral capaz de dar respuesta a los cambios y desafíos, que favorezcan el bienestar de la enfermera y, por ende, mejoren su desempeño y la satisfacción del paciente.

1.4.2 Metodológica

La metodología utilizada en este estudio es relevante, ya que va servir para futura investigación sobre calidad de vida y rendimiento laboral de las enfermeras.

Será un estudio cuantitativo, aplicada, no experimental, transversal y correlacional para asegurar la rigurosidad científica. Se utilizarán instrumentos validado por tres expertos, creados por Vásquez Fernández William Alexander. El resultado obtenido podrá ser útil para investigación futura en el campo.

1.4.3 Práctica

La relevancia práctica de esta investigación se fundamenta en que la disponibilidad de enfermera y enfermeros con una salud óptima y una calidad de vida laboral va favorecer a la formación de profesionales proactivos, resolutivos, eficientes, comprometidos y motivados. Esta prosperidad no solo beneficia a los empleados, sino que también se manifiesta en un beneficio directo para los pacientes, quienes recibirán atención de alta calidad, con una respuesta inmediata ante cualquier patología o circunstancia de emergencia.

1.5. Delimitación

1.5.1 Temporal

Se realizará entre octubre de 2025 y febrero de 2026, una etapa en la que, de acuerdo con los antecedentes, se evidencia un incremento en la frecuencia laboral, el estrés y la sobrecarga laboral. A lo largo de este período, se utilizarán múltiples herramientas para evaluar la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento de la enfermera que trabaja en el área de Pediatría.

1.5.2 Espacial

Se efectuará en el área de Pediatría de un hospital nacional de Lima, que se encuentra clasificado como de nivel III. Esta institución de atención médica proporciona servicios en más de treinta disciplinas médicas y acoge a más de 90,000 pacientes asegurados que efectúan una visita a sus instalaciones. Ubicado en Miraflores de la ciudad de Lima.

1.5.3 Población

La población se constituirá por enfermera perteneciente del área de Pediatría de un hospital nacional ubicado en Lima, las cuales presentan una variedad de perfiles: algunas poseen una extensa experiencia, otra escasa, también se incluyen enfermeras recién graduadas, algunas con dos especializaciones y otras sin ninguna especialización.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedente

2.1.1 Internacional

Silva y Gonzales (7), en 2022 tuvieron como objetivo "Establecer la correlación entre la tasa de pluriempleo y el rendimiento de los profesionales de enfermería en Argentina". Estudio descriptivo y transversal, en el que participaron 107 enfermeros en calidad de muestra. Los hallazgos indicaron que el 77,1% de los profesionales eran mujeres. Las edades más prevalentes se ubicaron entre 25 a 46 años, que representa un 69,8%. La investigación constató que el factor socioeconómico fue el principal motor para necesitar una sobrecarga laboral, ya que generó el 81,7% de esta. Asimismo, el 9,2% se sintió abrumado por las labores del hogar y el 23,9% culpó en parte al tiempo que gastaban en transportarse.

Benites (8), en el 2023 tuvo como objetivo "Determinar la calidad de vida laboral del personal de enfermería que trabaja en el servicio de Materno Infantil y Ginecología del Hospital Municipal ". Se realizó un estudio transversal, cuantitativo y descriptivo, en el que intervinieron 12 enfermeros que trabajaban durante el periodo de investigación. El 64% de los encuestados consideró que la calidad de vida en el trabajo es baja en comparación con las cargas de trabajos, según lo que se muestra en los resultados. Asimismo, el 91% del personal opinó que el apoyo gerencial fue insuficiente, siendo calificado negativamente. Pero estos resultados revelan cómo los enfermeros viven su calidad de vida laboral. Se concluye que, es la oportunidad para mejorar los aspectos encontrados en las dimensiones analizadas y la oportunidad para generar nuevas estrategias para solucionar estos problemas.

Manal et al. (9), en el 2023 tuvieron como objetivo "Evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de la enfermera". La investigación correlacional descriptiva, la muestra fue de 128 enfermeras Se descubrió que más de la mitad (56,8%) de las enfermeras practicaban ejercicio regularmente, mientras que alrededor del 71,1% se sentía moderadamente estresada

en el trabajo. Se concluye que, no hay una relación entre el estrés en el trabajo y la actuación de las enfermeras incluidas en la investigación.

Mercan et al. (10), en el 2024 tuvieron como objetivo "Determinar los factores que influyen en la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud y analizar la asociación entre agotamiento y calidad de vida laboral". Estudio transversal con 332 participantes, Los hallazgos mostraron que el trabajo en un hospital de segundo nivel, el aumento de la carga laboral, el desempeño de funciones que van más allá de la descripción del puesto y el deseo de dejar el trabajo se relacionaron de forma inversa. Además, existe una correlación entre la CVL y la subescala competitiva, y una correlación negativa entre el agotamiento laboral y la desensibilización. Para concluir, las calificaciones del CV experimentaron un incremento paralelo a la reducción del agotamiento y al incremento de la competencia entre el personal sanitario. Por lo tanto, de la evidencia encontrada es necesario desarrollar intervenciones para mejorar las condiciones de trabajo y reducir los riesgos psicosociales en el sector salud.

Bayafers et al. (11), en el 2024 tuvieron como objetivo "Examinar la calidad de vida vinculada a la salud y los factores asociados entre los prestadores de servicios de salud en hospitales especializados integrales en Etiopía." Estudio transversal en 412 proveedores de servicios de salud. El resultado arrojado fue que el 54,6% de los participantes indicó tener una calidad de vida deficiente. Las horas diarias de trabajo, los años que lleva trabajando y tener enfermedades crónicas se asociaron con una mala calidad de vida. Se concluye que, más del 50% de los trabajadores del sector sanitario presentan una calidad de vida deficiente en el lugar de trabajo. Deben de tenerse en cuenta con mayor cuidado a los individuos que trabajan más de 8 horas diarias, a los poco experimentados y a los que tienen enfermedades crónicas, para mejorar su bienestar y su salud.

2.1.2 Nacionales

Saldaña (12), en el 2024 tuvo como objetivo “Analizar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal del departamento de pediatría de un hospital en Trujillo”. Estudio cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional-causal. Para ello, se encuestó a 77 enfermeras seleccionadas mediante muestreo probabilístico. Los datos fueron recopilados mediante cuestionarios que han sido validados y son confiables. El 62,3% indicaron que tenían elevada la calidad de vida en el trabajo y el 80,5% tuvo un desempeño alto. Existe una relación entre la calidad de vida de trabajo y el desempeño, pero no se pudo confirmar que la calidad de vida en el trabajo cause el desempeño.

Muñoz (13), en el 2022, el objetivo fue "Establecer cómo se relacionan la calidad de vida profesional con el rendimiento en el trabajo de la enfermera de un hospital de Lima Norte". Estudio de diseño transversal, correlacional y cuantitativo. La muestra fue 93 y la información se obtuvo a través de cuestionarios. Se empleó dos herramientas: el cuestionario CVP-35 y una escala para cuantificar el desempeño laboral. Los hallazgos corroboraron que la calidad de vida en el trabajo, cuantificada por la sobrecarga laboral, se correlaciona con el rendimiento de los enfermeros. Además, el apoyo gerencial tiene un impacto en el rendimiento.

De Los Ríos (14), en el 2023, el objetivo fue "Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los enfermeros de un hospital en Lima ". Estudio aplicado, cuantitativo, descriptivo y correlacional. Se empleó la encuesta con una muestra de 97 enfermeras. Entre las variables se observó una correlación positiva y relevante. Se concluye que, existe relación entre la CVL y el desempeño en el trabajo de las enfermeras.

Meza et al. (15), en el 2023, el objetivo fue "Establecer la relación entre el bienestar en el trabajo y el rendimiento de los profesionales de la salud en el Hospital de Huánuco". Estudio observacional, prospectiva, transversal y correlacional de tipo cuantitativo con un grupo de 114 individuos. El resultado fue que, el 54.4% de los encuestados se encontraban en un nivel regular

de bienestar laboral, el 38.4% era intermedio, el 29.4% en un estado bueno y el 27.8% en un nivel muy bueno. Mientras que el 7% de los encuestados reportó un bienestar laboral bajo, solo el 6% informó sobre un bienestar laboral alto. En cuanto a rendimiento, el 6.1% de los participantes tuvo un desempeño por debajo de lo esperado, el 40% tuvo un rendimiento bueno y el 53.5% se desempeñó con regularidad. Al examinar la correlación entre el bienestar laboral y el rendimiento, se constató que el 27.2% de los sujetos con un elevado bienestar laboral también señalaron un rendimiento laboral satisfactorio. Por otro lado, un 3.5% de los participantes con bajo bienestar laboral experimentaron un rendimiento también bajo. En conclusión, el bienestar laboral se asocia de manera moderada con el desempeño de los empleados.

Vásquez (16), en el 2021, el objetivo fue “Investigar cómo se relacionan la calidad de vida profesional y el rendimiento laboral del equipo médico de atención primaria en Lambayeque”. Estudio con 75 personas, Estudio correlacional no experimental. Los resultados mostraron que el 19% era mala la calidad de vida de trabajo y el 53% la considera regular. Esta perspectiva coincide con el aumento de la demanda laboral en tiempos de COVID-19 y la condición laboral en que se trabaja. En contraste, el 28% de los encuestados evaluó su calidad de vida en el trabajo como muy buena. El 61% lo evaluó como regular y el 25% como malo, debido a la falta de capacitación, la falta de personal y la sobrecarga laboral. Se concluye que existe una asociación moderada, con un coeficiente de asociación de 0.37. Por lo tanto, optimizar la calidad de vida en el trabajo tiene un impacto sobre el rendimiento en el trabajo.

2.2. Base teórica

2.2.1 Calidad de Vida Profesional

2.2.1.1. Conceptualización

La OMS define el bienestar de la enfermera como la manera en que ella vive su entorno laboral, en términos de la cultura en que se desenvuelve, los valores por los que se rige, las

metas que tiene, las expectativas que se generan, las normas que debe seguir y las preocupaciones que la aquejan. Y es que este término, tan amplio, esta situación depende de diversos factores, como la calidad de la vivienda, las oportunidades de trabajo, las relaciones sociales, el acceso a servicios. Todos estos elementos son importantes para desarrollarse como un individuo en la sociedad (17).

La calidad de vida engloba todas aquellas acciones y aspectos que son vitales para el ser humano y que influye en su bienestar físicos y mentales. Y esta idea no implica solamente la salud, sino también las metas emocionales y sociales que integran las metas psicológicas y sociológicas. El fin del análisis es conocer y valorar las necesidades materiales y las relaciones de los individuos con su realidad (18).

La Calidad de Vida Profesional (CVP) de la enfermera es un concepto que describe el sentimiento de bienestar asociado con la percepción del individuo frente a las demandas de su trabajo profesional y los recursos disponibles para afrontarlas. En otras palabras, se refiere a cómo las enfermeras experimentan su trabajo, evaluando el equilibrio entre las cargas laborales y los apoyos psicológicos, organizacionales y relacionales que reciben, lo cual influye en su satisfacción, salud emocional y capacidad de desempeño en el contexto sanitario (19).

La Calidad de Vida Profesional del personal de enfermería se entiende como la percepción del profesional sobre su capacidad para responder a las exigencias del trabajo, así como el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos personales y organizacionales que permiten desempeñar su rol con bienestar físico, emocional y profesional. Esto incluye aspectos como satisfacción laboral, condiciones de trabajo, apoyo organizacional, reconocimiento, autonomía, equilibrio entre vida personal y profesional, y la posibilidad de crecimiento profesional (20).

La Calidad de Vida Profesional de la enfermera en el marco de la enfermería se entiende como la percepción subjetiva de bienestar y satisfacción que tiene el profesional respecto a su

trabajo y su capacidad para responder a las demandas laborales, integrando tanto aspectos positivos como negativos de su experiencia profesional.

Según investigaciones y modelos sobre Professional Quality of Life (ProQOL), los atributos que se consideran centrales son:

1.Compassion Satisfaction (Satisfacción por compasión)

El sentimiento positivo que surge al ayudar a otros y sentir que la labor tiene sentido y propósito.

2.Burnout (Agotamiento o desgaste profesional)

Una respuesta negativa vinculada con fatiga emocional, frustración y sensación de incapacidad para cumplir demandas laborales.

3.Secondary Traumatic Stress (Estrés traumático secundario)

Reacciones emocionales negativas producidas por la exposición frecuente al sufrimiento de los pacientes.

4.Equilibrio entre demandas laborales y recursos personales u organizacionales (bienestar percibido frente a exigencias de la profesión).

5.Recursos personales y estrategias de afrontamiento que modulan cómo la enfermera vive su trabajo (p. ej., resiliencia, apoyo social, estilos de afrontamiento saludables) (21).

Principales factores que influyen en la calidad de vida profesional de las enfermeras

1.Factores demográficos y personales

La edad, el nivel educativo, el estado civil y la experiencia laboral se han identificado como variables asociadas a cómo los profesionales perciben su calidad de vida profesional. Estos factores pueden influir en la satisfacción y en la adaptación al entorno laboral.

2.Condiciones laborales y organizacionales

Elementos como el ambiente de trabajo, carga laboral, turnos, remuneración, seguridad laboral y reconocimiento profesional son determinantes clave de la calidad de vida laboral y profesional.

3. Apoyo organizacional y liderazgo

La toma de decisiones efectiva, cooperación genuina y liderazgo en el servicio de salud influyen positivamente en la percepción del bienestar profesional.

4. Factores psicológicos y de estrés

El estrés laboral, burnout (agotamiento profesional) y el apoyo social impactan directamente en el nivel de satisfacción y calidad de vida profesional.

5. Aspectos sociales y familiares

El apoyo familiar, la conciliación vida-trabajo y la situación social pueden modificar positivamente la experiencia profesional y bienestar general (22).

2.2.1.2. Teorías de Calidad de Vida Profesional.

La teoría del cuidado humano de Jean Watson afirma que el cuidado es la esencia de la enfermería y que se debe integrar cuerpo-mente-espíritu. Propone que la enfermera y el paciente son seres transpersonales que interactúan en un proceso de cuidado, fundamentado en valores humanísticos, empatía, respeto y compromiso ético.

Sus principales componentes son:

- Los factores curativos (luego denominados procesos caritas), orientados al cuidado humanizado.

- La relación terapéutica como núcleo del acto de cuidar.

- La promoción de la armonía y la dignidad humana.

Paradigma

Se sitúa dentro del paradigma humanista-existencial-fenomenológico. Considera al individuo como un todo, con aspectos biológicos, psicológicos, sociales y espirituales. La salud

es un estado de equilibrio y armonía, no solo ausencia de enfermedad. El contexto determina la forma de cuidar y puede apoyar o perjudicar el bienestar.

La Calidad de Vida Profesional (QVPP) se relaciona con el equilibrio entre satisfacción laboral y desgaste emocional. En pediatría, la exposición constante al sufrimiento infantil, la sobrecarga laboral y la presión asistencial favorecen:

- Agotamiento emocional
- Fatiga por compasión
- Síndrome de burnout
- Disminución de la satisfacción laboral

Desde la teoría de Watson, cuando la enfermera pierde la armonía cuerpo–mente–espíritu, se afecta su capacidad de brindar cuidado humanizado. Por tanto, la QVPP se vincula directamente con la conservación del equilibrio interno de la profesional.

Watson propone medidas coherentes con su modelo:

- Ambientes laborales de apoyo
- Trabajo en equipo
- Desarrollo de resiliencia
- Espacios de reflexión y autocuidado

Estas estrategias buscan restaurar la energía emocional y fortalecer la relación terapéutica, mejorando tanto el bienestar de la enfermera pediátrica como la calidad del cuidado brindado (23).

2.2.1.3. Dimensiones de Calidad de Vida Profesional.

2.2.1.3.1 Apoyo Directivo:

Representan el respaldo que el profesional obtiene de los directorios en el entorno del trabajo, tales como la confianza depositada en el desempeño laboral de los expertos. Este apoyo hace que los trabajadores se sientan en condiciones de innovar, aportar ideas, ser escuchados y

participar en las decisiones. Pero, por otro lado, los trabajadores deben de ser rápidos, precisos y responsables en su labor. Además, deben ser considerados expertos en la materia. Si se quiere mejorar la vida de estos profesionales, no solo les ayudará a ellos, sino que también al centro sanitario, creando un ambiente laboral eficiente (24).

2.2.1.3.2 Apoyo Carga de Trabajo:

La sobrecarga laboral es un predictor de la calidad de vida en el trabajo. Cuando la empresa satura de trabajo a sus trabajadores, se pueden crear conflictos entre compañeros, caos y estrés. Estas condiciones no solo afectan la calidad del trabajo, sino que también restringen el rendimiento de los trabajadores y, en ocasiones, pueden poner en peligro su salud (25).

2.2.1.3.2 Motivación Intrínseca:

La empresa apoya con recursos internos la creatividad de los profesionales. Cuando se conocen las funciones y lo que se tiene que lograr, el trabajo se vuelve más valioso. Los trabajadores se sienten identificados, orgullosos y apreciados por su trabajo, y pueden colaborar en equipo. Esto se fortalece mediante los programas de formación que la organización proporciona. Los trabajadores que reciben recompensas intrínsecas experimentan una mayor seguridad, confianza y motivación. Se potencia su desarrollo y adquieren habilidades para abordar de manera efectiva cualquier circunstancia desafiante o estresante (26).

2.2.2 Desempeño Profesional

2.2.2.1. Conceptualización

El rendimiento de un empleado es lo que el empleador aprecia a lo largo del tiempo, este comportamiento influye en el logro de los objetivos organizacionales, pues cada individuo contribuye de manera singular a la organización. Lo que una persona hace depende de lo que piensa y siente, y eso determina la forma en que reacciona ante las situaciones, se motiva para lograr cosas y desarrolla habilidades. Estas características son imprescindibles para que el empleado se sienta vinculado con la organización y su misión (27).

El desempeño del profesional de enfermería del servicio de pediatría se entiende como la capacidad y eficacia con que el enfermero o enfermera especializado(a) en pediatría cumple con sus funciones y responsabilidades relacionadas con la atención directa e integral de pacientes neonatos, niños y adolescentes, aplicando sus conocimientos, habilidades y valores profesionales para garantizar cuidados de calidad, seguridad del paciente y el bienestar físico emocional del menor y su familia en el contexto hospitalario pediátrico. Esto implica evaluar, planificar, ejecutar y valorar intervenciones de enfermería, así como comunicarse y coordinarse con el equipo de salud en función de las necesidades específicas del niño y los objetivos del cuidado (28).

El desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de pediatría se fundamenta en habilidades teórico-prácticas, competencias clínico asistenciales y la capacidad de aplicar conocimientos especializados en la atención de niños y adolescentes, considerando aspectos como:

- Aplicación correcta de los conocimientos científicos y técnicos para brindar cuidados adecuados al paciente pediátrico.

- Adaptación de los procedimientos de enfermería a las necesidades específicas del niño y su familia (por ejemplo, administración segura de medicamentos, monitorización y apoyo emocional).

- Integración de habilidades de comunicación, juicio clínico y promoción de un entorno seguro que favorezca la recuperación y bienestar del paciente infantil.

- Competencias como juicio clínico, práctica basada en evidencia y comunicación son esenciales para la calidad de la atención pediátrica (29).

El desempeño del profesional de enfermería en pediatría incluye atributos o competencias que permiten brindar cuidados adecuados a niños y adolescentes. Entre los principales se encuentran:

1. Conocimientos y habilidades clínicas: competencia para evaluar el estado de salud infantil, ejecutar intervenciones de enfermería, administrar tratamientos y procedimientos específicos adaptados al desarrollo del paciente. Esto incluye evaluación, planificación de cuidados, monitorización de signos vitales y manejo seguro de medicamentos.

2. Comunicación y relación con pacientes y familias: capacidad para comunicarse eficazmente con niños que pueden no expresar sus necesidades con claridad, así como con sus familiares, estableciendo confianza y apoyo emocional.

3. Coordinación y trabajo en equipo: capacidad de colaborar con otros profesionales de la salud para proporcionar cuidados integrales y efectivos.

4. Competencias profesionales básicas: incluye responsabilidad, juicio clínico, adaptabilidad, sensibilidad hacia las necesidades psicológicas y sociales del paciente y promoción de la salud.

5. Desarrollo profesional continuo: capacidad para actualizar conocimientos, participar en formación y contribuir al desarrollo del servicio (30).

Factores que influyen en el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de pediatría

1. Conocimiento y habilidades técnicas: conocimientos específicos sobre cuidados pediátricos y habilidades para comunicarse con niños y sus familias afectan la calidad de atención y desempeño profesional. Estudios muestran que la capacidad de comunicación del personal de enfermería está asociada con una mejor percepción de la calidad de los cuidados en pediatría.

2. Relación enfermera-familia (partenariado): una mejor interacción entre enfermeras y padres de pacientes pediátricos se asocia con mayores actividades de seguridad y calidad en la atención, lo que influye directamente en el desempeño profesional.

3.Cultura organizacional y factores institucionales: la presencia de normas y comités de seguridad, cultura de la institución y el ambiente organizacional contribuyen al mejor desempeño en actividades específicas como la seguridad del paciente.

4.Conocimiento de precauciones estándar y autoeficacia: en enfermería pediátrica, el conocimiento sobre prácticas de control de infecciones y la confianza en la propia capacidad están asociadas con mejores prácticas y desempeño en áreas críticas de cuidado clínico.

5.Factores laborales generales: elementos como la cultura de trabajo, satisfacción laboral, carga de trabajo, supervisión y años de experiencia también se han identificado como variables que influyen en el desempeño del profesional de enfermería en diversos contextos hospitalarios, aplicables también a pediatría (31).

Los atributos o características que definen el desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de pediatría se derivan de la literatura sobre la práctica profesional de enfermería general y especializada en pediatría. Estos atributos son aspectos que permiten evaluar y caracterizar cómo los profesionales prestan cuidados seguros, eficaces, integrales y centrados en niños y sus familias.

Los principales atributos reportados incluyen:

Conocimientos y competencias técnicas: dominio de conocimientos científicos y procedimientos clínicos adaptados al desarrollo infantil para proporcionar cuidados especializados, evaluación del estado de salud y ejecución de tratamientos específicos en pediatría.

Habilidades interpersonales y de comunicación: capacidad de comunicarse eficazmente con pacientes pediátricos y sus familias, transmitir información de forma clara y comprensible, y colaborar con el equipo de salud.

Empatía y apoyo emocional: sensibilidad hacia las necesidades emocionales de los niños y apoyo a familiares durante situaciones de enfermedad o procedimientos invasivos.

Trabajo en equipo y liderazgo: coordinación con médicos, otros profesionales de la salud y familias para proporcionar atención integral, además de asumir roles de liderazgo profesional cuando corresponde.

Responsabilidad y ética profesional: responsabilidad sobre las decisiones y acciones en el cuidado de pacientes, comportándose de acuerdo con principios éticos que aseguren calidad del cuidado.

Aprendizaje continuo y actualización: disposición para mantener conocimientos y habilidades actualizados mediante formación continua y aplicación de prácticas basadas en evidencia.

Competencias profesionales generales: atributos como espíritu de investigación, autonomía, defensa del paciente (advocacy), colaboración interprofesional, valores éticos y reputación profesional, que sustentan un desempeño integral en enfermería (32).

2.2.2.2. Teorías de Desempeño Profesional.

El desempeño profesional de enfermería pediátrica se basa en la Teoría de la Adaptación de Callista Roy, elaboró la Teoría de la Adaptación, que define a la persona como un sistema biopsicosocial que interactúa constantemente con su entorno. La enfermería busca facilitar respuestas adaptativas a estímulos internos y externos.

La teoría plantea que el individuo responde a estímulos a través de cuatro modos de adaptación:

- 1.Fisiológicos
- 2.Autoconceptos
- 3.Función de roles
- 4.Interdependencias

La enfermera evalúa estos modos, identifica estímulos (focales, contextuales y residuales) e interviene para favorecer una adaptación eficaz.

Paradigma de la teoría

Se enmarca en el paradigma de la integración. Considera:

- Persona: sistema adaptativo
- Salud: procesos y estado de adaptaciones
- Entorno: conjunto de estímulo que afectan a los individuos
- Enfermería: disciplina que promueve respuesta adaptativa

Existe una visión holística, donde los aspectos biológicos, psicológicos y sociales están interrelacionados.

El desempeño profesional, desde esta teoría, se vincula con la capacidad de la enfermera para:

- Valorar integralmente al niño en los cuatro modos de adaptación
- Identificar estímulos que afectan su estado de salud
- Planificar intervenciones orientadas a mejorar la adaptación
- Evaluar resultados en términos de respuestas adaptativas

En el ámbito pediátrico, la hospitalización, el dolor o los procedimientos invasivos generan estímulos que alteran la adaptación del niño. El desempeño profesional se refleja en la competencia técnica, la toma de decisiones clínicas y la intervención oportuna para favorecer estabilidad fisiológica, seguridad emocional y apoyo familiar.

Así, la teoría proporciona el marco conceptual que fundamenta la práctica y operacionaliza la variable “desempeño profesional” en términos de valoración, intervención y evaluación orientadas a la adaptación del paciente pediátrico (33).

2.2.2.3. Dimensiones de Desempeño Profesional.

2.2.2.3.1 Compromiso:

Es el grado en el que se ven obligados o comprometidos a permanecer en una institución. Para ello los trabajadores se debe sentir protegidos y considerados por sus autoridades (34).

2.2.2.3.2 Calidad en el trabajo:

La calidad y seguridad del cuidado de la enfermera son un valor que une a la profesión, ya que hacen que la disciplina avance, exigen que los profesionales evalúen de forma sistemática los cuidados y destacan al enfermero como miembro del equipo de salud (35).

2.2.2.3.3 Trabajo en equipo:

Son formas de colaborar en la que persona con diferente habilidad, conocimiento y experiencia trabajan juntas para alcanzar un objetivo común. Todos aportan lo mejor de sí, prometen colaborar, compartir ideas, trabajo y recursos. Esta interacción genera sinergia, comunicación y confianza entre los integrantes, obteniendo resultados que no podrían lograrse de manera individual (36).

Es la combinación de esfuerzos, mentes, talentos y conocimientos individuales para formar un todo que busca obtener los mejores resultados y garantizar la efectividad de la organización o entidad. Esto requiere empatía, habilidades comunicativas, de colaboración y de toma de decisiones. En ese sentido, las labores que realizan día a día los profesionales sanitarios en los hospitales son un ejemplo de cómo la colaboración puede marcar la diferencia (37).

2.2.2.3.4 Productividad:

La productividad es la capacidad del trabajador de producir resultados con su tiempo, habilidades y recursos. Es la producción por unidad de insumo utilizado (tiempo, esfuerzo, etc.). Para ser productivo, hay que especializar al equipo, mejorar los procesos y establecer objetivos claros con mecanismos de control. Estos factores contribuyen a mejorar la eficacia y el rendimiento general de los trabajadores (38).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. General

Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y el desempeño profesional de la enfermera del Servicio de Pediatría de un Hospital Nacional de Lima 2025.

2.3.2. Específicas

-Existe relación estadísticamente significativa entre el apoyo directivo y el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría.

-Existe relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo y el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría.

-Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método

Se utilizará el método hipotético-deductivo, el cual consiste en formular suposiciones y realizar predicciones, las cuales deben ser verificadas para determinar si son correctas (39).

Es un proceso que comienza con la formulación de afirmaciones o suposiciones y tiene como objetivo ponerlas a prueba. A partir de estas hipótesis se derivan conclusiones que deben ser comprobadas con la realidad o los hechos (40).

Es una manera de describir el método científico. Es un proceso mental que oscila entre la deducción y la inducción. Primero se proponen hipótesis, y luego se someten a prueba para comprobar si son verdaderas o falsas (41).

3.2. Enfoque

Será de enfoque cuantitativo, pues permite recoger datos de forma amplia y generalizable. Esta manera de hacer las cosas puede manipular y controlar con precisión los fenómenos y describirlos con números y medidas. Además, son fácilmente replicables, lo que

permite comparar resultados entre estudios similares y analizar en profundidad ciertos aspectos de los fenómenos (42).

Recopilan y analizan datos numéricos. Son particularmente útiles en investigaciones que buscan determinar relaciones de causa y efecto o predecir una variable en función de otra (43).

Los métodos cuantitativos miden y analizan objetivamente los datos recogidos en encuestas y cuestionarios, con estadísticas, matemáticas o números. También se utiliza software para analizar datos. Busca recoger datos numéricos para poderlos generalizar a grupos diferentes o para explicar fenómenos específicos (44).

3.3. Tipo de investigación

Será aplicada, ya que va permitir al investigador generar conocimientos nuevos utilizando herramientas específicas. Este proceso se apoyará en los conocimientos previos teóricos y prácticos (45).

Surge para resolver problema práctico y mejorar la vida de la persona en diferentes campos. Los científicos en esta área tratan de aplicar conocimientos y principios científicos para resolver problemas específicos en industrias y sectores particulares (46).

Se interesa por la solución de problemas prácticos. Por lo tanto, se apoya en la investigación básica, que genera el conocimiento teórico necesario para abordar estos problemas y mejorar la calidad de vida (47).

3.4. Diseño

Será no experimental, es decir, se observará directamente el objeto de estudio. En este método no se manipulará el objeto, no se manipularán las variables del ambiente en que se encuentra el objeto (48).

Este método se refiere a la observación y documentación del comportamiento o atributos de los individuos o fenómenos en su entorno natural, sin realizar ninguna

manipulación. Se utiliza para la descripción, correlación o comparación de diversas variables, sin realizar una intervención directa en ellas (49).

En este estudio no se manipulan ni controlan variables. Los investigadores observan los fenómenos en sus entornos naturales, recopilando datos de forma directa para posteriormente analizarlos (50).

La investigación será de tipo transversal, lo que significa que se tratará de un estudio de observación donde se analizan la variable recopilada en un periodo específico. Este enfoque se concentra en una muestra de población o en un grupo particular que ha sido definido previamente (51).

Se trata de investigaciones en las que se recopilan datos relativos a un objeto de estudio, en un momento específico y determinado. Estos estudios capturan una "fotografía" del fenómeno que se analiza en ese instante. Pueden tener un enfoque descriptivo, en el que se busca detallar características, o explicativo, cuando se intenta comprender las causas o razones detrás de lo observado (52).

La investigación transversal se define como una modalidad de estudio que recoge datos en un único punto temporal específico. Se emplea ampliamente en las ciencias sociales para la investigación de colectivos humanos o comunidades. Contrariamente a los estudios longitudinales, que monitorean a los individuos a través del tiempo, los estudios longitudinales proporcionan una visión continua de los mismos (53).

La investigación será correlacional, es decir, no experimental. Este tipo de estudio analiza dos variables para medir y comprender la relación estadísticamente entre ambas (54).

Es un tipo de estudio que se propone establecer la relaciones entre dos o más variables. En este diseño se observa cómo se van a relacionar las variables entre sí sin manipular ninguna de ellas. Esto quiere decir que no se puede decir que una cause la otra, solo que cambian juntas (55).

La investigación correlacional pretende encontrar relaciones entre variables desconocidas o sospechosas que puedan manifestar patrones o comportamientos similares en otras situaciones. Su valor no es solo éste, sino que permite conocer con mayor profundidad problemas o fenómenos ya identificados en estudios exploratorios o descriptivos (56).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

Es el conjunto de elementos (personas, seres vivos, cosas, fenómenos, procesos, comunidades, etc.) sobre los cuales se van a recoger los datos (39).

Es el total de elementos que son estudiados en una investigación. Es decir, incluye todas las unidades que forman parte del grupo sobre el cual se desea obtener información (57).

Representa la totalidad de los individuos o cosas que tienen características similares y sobre las cuales se desean hacer observaciones o inferencias. En este sentido, funciona como la unidad de análisis para la investigación (58).

La población será de 204 enfermeras de un Hospital de Lima.

3.5.2 Muestreo

El muestreo probabilístico, es elegir una muestra al azar, en la que todos tienen la misma posibilidad de ser elegido (39).

Es un instrumento esencial de la investigación, porque a través de ella el investigador elige un conjunto de unidades que sean representativas y que le aporten la información que necesita para conocer con exactitud a la población que está estudiando (59).

Es un proceso donde todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de estar en la muestra. La idea de este método es que los participantes se eligen al azar, y así todos tienen las mismas posibilidades de ser elegidos (60).

Es elegir una parte de una población mayor de tal manera que nos permita hacernos una idea de cómo es la población en su conjunto (61).

El muestreo será probabilístico, la probabilidad de seleccionar a las profesionales de enfermería es equivalente.

3.5.3 Muestra

La muestra es un grupo seleccionado de una población más grande, del cual se obtienen los datos. Es importante que esta muestra sea representativa de la población total, especialmente si se pretende extrapolar los resultados a un grupo más amplio (39).

El grupo de personas del cual se extraen datos o conclusiones que se pretenden aplicar a toda la población (62).

Se utiliza una muestra estadística cuando la población es demasiado grande o cuando, por alguna razón, no es posible estudiarla completamente. Este enfoque permite obtener información relevante y representativa sobre la población sin necesidad de analizarla en su totalidad (63).

La muestra será de 134 enfermeras.

Los criterios de inclusión.

- Enfermera que trabajan en el área de Pediatría
- Enfermera con contrato hasta el 2026.
- Enfermera que firme el consentimiento informado.
- Enfermera que accedieron a responder el cuestionario.

Criterios de exclusión.

- Enfermera que trabaja en cargo administrativo.
- Laborar menor a 3 meses en el área de Pediatría.
- Enfermeras que no responden los cuestionarios.
- Enfermera con problema psicológico.

3.6. Variable y operacionalización

Operacionalización de variables

Variable: Calidad de vida profesional

Variables	Definiciones conceptuales	Definiciones operacionales	Dimensión	Indicador	Escala de mediciones	Escalas valorativas
Calidad de vida profesional	La calidad de vida profesional se refiere al equilibrio entre las demandas del trabajo y la percepción que se tiene de la capacidad para manejarlas. Este equilibrio permite alcanzar un desarrollo pleno y satisfactorio en las áreas profesional, familiar y personal a lo largo de la vida. (64).	La evaluación se llevará a cabo mediante el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional de López, el cual fue utilizado por Vásquez (65) y que abarca tres dimensiones fundamentales: Apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. Este cuestionario tiene como objetivo identificar el nivel de calidad de vida de la enfermera que se desempeñan en el área de pediatría.	Apoyo directivo Carga de trabajo Motivación intrínseca	- Satisfacción en el trabajo - Remuneración - Reconocimiento profesional -Creatividad -Autónomo - Sobrecarga En el trabajo -Presión -Estrés - Motivación -Eficiencia -Confianzas -Seguridad laboral	Ordinal	“Alto” (129 – 175) “Medio” (83–128) “Bajo” (35 -82).

Variable: Desempeño Laboral

Variables	Definiciones conceptuales	Definiciones operacionales	Dimensión	Indicador	Escala de mediciones	Escalas valorativas
Desempeño Laboral	Son procesos que se evalúa al analizar las acciones que realiza una persona en relación con su compromiso, la calidad de su trabajo, la capacidad para trabajar en equipo y su productividad. (66).	Se realizará una medición utilizando el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional de Deza, empleado por Vásquez (65), que comprende las dimensiones de compromiso, calidad laboral, trabajo en equipo y productividad. Este instrumento facilitará la evaluación del grado de rendimiento laboral de las enfermeras en pediatría.	Compromiso	-Lealtad -Identificación	Ordinal	“Alto” (60 – 80) “Medio” (38–59) “Bajo” (16 -37).
			Calidad de trabajo	-Responsable -Apertura		
			Trabajo en equipo	-Solidarizarían -Energías		
			Productividad	-Efectivización -Resultado esperado		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Las encuestas de opinión pública son vistas por muchos expertos como una metodología o diseño de investigación. Estas suelen utilizar cuestionarios que se aplican mediante entrevistas personales, correos electrónicos, sitios web, grupos, entre otros, aprovechando diferentes canales electrónicos para recopilar las respuestas (39).

Los cuestionarios son instrumentos para la recogida de datos, en forma de preguntas preestablecidas. Estas preguntas van dirigidas a un grupo de personas representativas, con el objetivo de recoger sus opiniones sobre un tema o problema que les afecta directamente (67).

Las encuestas son un método para recoger informaciones de un grupo de personas. Son preguntas sencillas que se hacen a los participantes para obtener información de la investigación (68).

Para ambas variables se utilizará la técnica de encuesta.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Los cuestionarios son instrumentos muy útiles que se utilizan en diferentes tipos de investigaciones. Se pueden medir para evaluar el desempeño de los gobiernos, saber qué tipo de vivienda requieren los futuros compradores y sondear la opinión de la gente sobre temas de interés, como la inseguridad. (39).

Un instrumento de recogida de datos es una herramienta utilizada en la investigación para recoger datos. Estas técnicas dan información precisa y confiable del objeto de estudio a los investigadores, permitiendo hacer conclusiones fuertes y justificadas (69).

Los cuestionarios son herramientas extensamente empleadas debido a su coste reducido y su facilidad de aplicación. Pueden ser orales o escritas y en formatos estandarizados o personalizados. Esta adaptabilidad hace que los cuestionarios sean un tipo de encuesta perfecto

para diferentes situaciones, como estudios de mercado, evaluaciones educativas, encuestas de opinión pública, etc. (70).

Para medir la calidad de vida laboral se utilizará el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional, elaborado por López y utilizado por Vásquez en su estudio llamado "Calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque".

Consta de 35 preguntas, distribuidas en tres dimensiones: apoyo directivo, que abarca las preguntas del 1 al 14; carga laboral, que incluye las preguntas del 15 al 25; y motivación interna, que comprende las preguntas del 26 al 35. La clasificación de la escala de medición es la siguiente: "Alto" (129-175), "Medio" (83-128) y "Bajo" (35-82). Para la evaluación de las respuestas, se empleará una escala tipo Likert, que contempla las siguientes opciones: 1 (nada), 2 (casi nada), 3 (algo), 4 (bastante) y 5 (mucho).

Para medir el desempeño laboral, se aplicará el Cuestionario de Desempeño Laboral, elaborado por Deza y utilizado por Vásquez en la tesis ya citada.

Este cuestionario se compone de 16 ítems divididos en cuatro dimensiones: compromiso (preguntas 1-4), calidad en el trabajo (5-8), trabajo en equipo (9-12) y productividad (13-16). La escala de medición se clasifica en las siguientes categorías: "Alto" (60-80 puntos), "Medio" (38-59 puntos) y "Bajo" (16-37 puntos). De manera similar al cuestionario anterior, la evaluación se llevará a cabo utilizando una escala tipo Likert, que comprende los siguientes valores: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

3.7.3. Validación

La validez de un instrumento de investigación es que realmente mida lo que pretende medir. Es decir, un instrumento es confiable si produce resultados consistentes y precisos; que lo que se mida sea lo que se desea medir (71)

Es un paso crucial para garantizar la precisión y confiabilidad de los datos recopilados y garantizar que los resultados sean consistentes y puedan utilizarse para el análisis (72).

Es una etapa fundamental en todo proceso de investigación científica. Consiste en asegurar que las herramientas para recolectar datos (cuestionarios, pruebas de habilidades, entrevistas, etc.) sean las apropiadas para los objetivos de la investigación. En términos sencillos, esto se asegura de que los instrumentos estén diseñados para recopilar información precisa, confiable y válida (73).

Para medir la validez de la variable Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral fue a través de tres jueces expertos, como lo refiere la tesis de Vásquez (65), concluyendo que son instrumentos adecuados para la investigación.

3.7.4. Confiabilidad

La fiabilidad de un instrumento es la capacidad de dar los mismos resultados en condiciones semejantes. En otras palabras, es la medida de su estabilidad y la garantía de que el instrumento seguirá siendo eficaz en el tiempo, por muchas veces que se utilice (74).

La fiabilidad es la propiedad de un proceso, especialmente de medición o de investigación, de generar pocos errores. En otras palabras, un instrumento, una técnica o un procedimiento serán más confiables en la medida en que menos se equivoque en su aplicación (75).

Se refiere a su capacidad de dar resultados precisos y consistentes. En el ámbito científico, es la capacidad de un instrumento de medir exactamente y que no cambie la medida cada vez que se usa (76).

En cuanto a la fiabilidad, el instrumento para medir la variable "Calidad de Vida Profesional" fue elaborado por Vásquez (65), arrojando un Alfa de Cronbach de 0,81. Por otro lado, el instrumento para medir la variable "Desempeño Laboral", también elaborado por Vásquez (65), obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,93. Ambos valores señalan que las mediciones

son muy confiables.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Antes de analizar los datos, será necesario pedir permiso a los participantes para cambiar sus respuestas. Se registrará usando Microsoft Excel 365. Luego, los datos serán codificados e importados al software SPSS VV 26. Se llevará a cabo un examen descriptivo, en el que se identificarán frecuencias y porcentajes correspondientes a cada variable y dimensión. Luego, se realizará un análisis inferencial, primero verificando la normalidad. Esta evaluación determinará la utilización de pruebas paramétricas o no paramétricas para analizar la correlación entre las variables y dimensiones estudiadas.

3.9. Aspectos éticos

Autonomía: Las enfermeras tendrán la libertad de participar o no en la investigación y podrán retirarse en cualquier momento sin dar explicaciones. Asimismo, podrán solicitar la eliminación de todos los datos que hayan proporcionado hasta el momento.

Justicia: Los candidatos serán seleccionados de manera imparcial, sin favoritismos ni discriminación. La medición será objetiva, sin tomar medidas injustas contra los profesionales de la salud.

Beneficencia: Los resultados beneficiarán a las enfermeras, abriendo oportunidades de capacitación e información sobre la calidad de vida laboral y el desempeño de las enfermeras que trabajan en el Servicio de Pediatría.

Maleficencia: Esta investigación no representa ningún riesgo físico, psicológico o social para las enfermeras que participen en el estudio.

Los derechos de autor de las fuentes consultadas serán respetados. Además, se establecerán buenas prácticas, como asegurar la confidencialidad de la información recogida y respetar la privacidad de los participantes, obtener el consentimiento informado y evitar cualquier tipo de discriminación.

4.ASPECTO ADMINISTRATIVO

4.1 Cronograma de actividad

Actividad	2026				
	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
Identificar el problema					
Revisar bibliografía					
Elaborar y formular el problema					
Elaborar objetivos					
Elaborar justificación					
Elaborar limitación					
Elaborar el marco teórico					
Elaborar las hipótesis					
Elaborar parte metodológica					
Elaborar población, muestra y muestreo.					
Definir conceptuales y operacionales					
Elaborar la técnica e instrumentos					
Elaborar el plan de procesamientos y análisis de datos					
Elaborar aspecto ético					
Elaborar aspecto administrativo					

Elaborar la referencia					
Elaborar anexo					
Revisar proyecto.					
Aprobar proyecto.					
Sustentación del proyecto					

LEYENDA: Actividad Cumplida 

4.2 Presupuestos

Tabla Presupuestos Detallados

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicio	Tiempo	Hoja	300	1.5	450
	Internet	Hrs	300	1.5	450
	Encuadernar	UU	05	40	200
	Viático	UU	70	7	490
	Movilidades	UU	200	2	400
	Otro				200
	Sub-total				2190
Material	Hoja bond	Millar	01	22	22
	Lapicero	UU	04	3	12
	Archivador	Doc	04	20	80
	USBs	1	01	50	50
	Otro				200
	Subtotal				364

Tabla Presupuestos Globales

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicio	2190
2	Recurso material	364
	Total presupuesto	2554

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Panorama mundial de la calidad de vida profesional en enfermeros y la satisfacción laboral. Ginebra: OMS, 2021. [Internet]. Disponible en: <https://www.who.int/es>
2. Javanmardnejad S, Bandari R, Heravi M. Calidad de vida laboral y satisfacción laboral entre las enfermeras que trabajan en los departamentos de emergencia en Irán. Resultados de calidad de vida en salud. 2021. 19(112): 10-20. [Artículo]. Disponible en: <https://bit.ly/3C4mgRa>
3. Organización Panamericana de la Salud. Evidencias de la calidad de vida profesional de enfermería y la satisfacción laboral. Washington: OPS; 2021. [Internet]. Disponible en: <https://www.paho.org/es>
4. Simonetti M, Sáez L. Determinantes de la satisfacción laboral en enfermeras de hospitales chilenos 2023;41(3). Invertir Educ Enferm. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10990591/>
5. Cueva G, Valenzuela S, Alvarado A, Hidalgo J. Revisión integrativa de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras latinoamericanas. Enfermería: Cuidados Humanizados 2022; 11(2).
6. Ministerio de Salud del Perú. Estimación nacional de la calidad de vida profesional de enfermería y la satisfacción laboral. Lima: MINSA, 2021. [Artículo]. Disponible en: <https://www.gob.pe/minsa>
7. Silva A, Gonzales J. La relación del pluriempleo con el desempeño en profesionales de enfermería en Argentina. Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR. [Internet] 2022; 38(1). Disponible en: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347009/html/>

8. Benites G. Calidad de Vida Profesional del Personal de Enfermería en el Servicio de Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de Agudos Dr. Pedro Eca. Carmen de Patagones, pcia. Bs.As. - diciembre 2022. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Argentina: Universidad Nacional del Comahue; 2023 Disponible en: <https://rdi.uncoma.edu.ar/bitstream/handle/uncomaid/18038/Tesis%20BENITEZ%2c%20Gladys.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Manal M, Abeer M, y Asmaa M. Work Related Stress and Job Performance among Staff Nurses. Mansoura Nursing Journal (MNJ). 2023;10 (2) [Internet] Disponible en: https://journals.ekb.eg/article_340376_b3d67a69ba4856acb67c7745c834f501.pdf
10. Mercan, Y., Pancar, N., Can, A. et al. La asociación entre el agotamiento laboral de los trabajadores sanitarios y la calidad de vida laboral en el noroeste de Turquía. J Public Health Berl.2024. **32(1)**, 631–640. <https://doi.org/10.1007/s10389-023-01842-3>
11. Bayfers, F., Mihiretie, E., Dagnew, F., Gubae, K., Tafesse, F. y Wondm, S. Calidad de vida relacionada con la salud y factores asociados entre los proveedores de atención médica en el noroeste de Etiopía: un estudio transversal multicéntrico, 2023. Frontiers in Public Health. 2024, 12 (1). Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2024.1357856/full>
12. Saldaña I. Relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal del departamento de Pediatría. EsSalud III-E, Trujillo, 2024. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2024 Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/152346/Salda%c3%b1a_EI_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. 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 grado de

- Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022 Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2ac66da0-8eb0-4c83-9944-6b76a5d1306d/content>
14. 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 para optar el grado de Maestro en Gestión En Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/82338131-d270-4e17-bdd2-cd1a8bd75ca4/content>
 15. Meza, E., Quiroz, N., Rivera, F., Galarza, C., Fierro, Y. & Bernal, L. Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. Revista Vive. 2023; 6(16), 129-141. Disponible en: <https://www.revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/287>
 16. Vásquez W. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo; 2021 Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72151/Vasquez_FWA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 17. World Health Organization (OMS). WHOQOL Calidad de Vida. [Internet] Ginebra.2021. Disponible en: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/oms-calidad-01.pdf>
 18. Astudillo, X, Urgilés C, Briceño D, Vélez D. Calidad de vida laboral en personal sanitario de hospitales públicos de Ecuador. European Public & Social Innovation Review.2025; 10, 1–15. <https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1607>
 19. Sosa Cerda O, Fernández E, Castillo A. Calidad de vida profesional del personal de enfermería del segundo nivel del Instituto Mexicano del Seguro Social. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2010;18(3). Disponible en:

<https://biblat.unam.mx/hevila/RevistadeenfermeriadelInstitutoMexicanodelSeguroSocial/2010/vol18/no3/6.pdf>

20. Henríquez Figueroa SC, Negrón Hernández PE, Cordero Sierra A. Calidad de vida profesional en enfermería: bases conceptuales y componentes. Cuidenf [Internet]. 2023. Disponible en: <https://revistas.userena.cl/index.php/cuidenf/article/view/2103>
21. Stamm BH. Professional Quality of Life: Compassion satisfaction and fatigue version 5 (ProQOL 5). 5ª ed. 2010. Disponible en: https://proqol.org/ProQOL_Test.html
22. Khatatbeh H, Al Sawy K, Momani MS, Saifan A. Nurses' burnout and quality of life: systematic review. BMC Nurs. 2021;20:27. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8994939/>
23. Pérez-Ardanaz B, Gómez-Salgado J, Fagundo-Rivera J, et al. Professional quality of life in pediatric services: A cross-sectional study. Enferm Clín. 2022;32(2):133-141. doi: 10.1016/j.enfcli.2022.02.004. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862122000389>
24. Grimaldo, M., Reyes, M. Calidad de vida profesional en estudiantes de ciencias de la salud. Revista Latinoamericana de Psicología. 2024; 47(1), 50- 57. https://www.researchgate.net/publication/256095248_Calidad_de_vida_profesional_en_estudiantes_de_ciencias_de_la_salud
25. Balamint T, Godoy G, Carmona E, Dini A. Factores relacionados con la carga de trabajo de enfermería en la atención oncológica de mujeres hospitalizadas. Revista Latinoamericana de Enfermagem, 2024; 32(1).
26. Carhuapoma B. Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima – 2023. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo; 2024. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132626/Carhuapoma_OBY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

27. Tocancipá M, Martínez L. Desempeño de los profesionales de enfermería. Cultura de los Cuidados. 2025; (70), 277-290. <https://culturacuidados.ua.es/article/view/22280>
28. Cho HK, Kim B. Nursing job performance is defined as providing nursing care to the patient based on the nurses' professionalism and all other related activities and processes [Internet]. 2022 [cited 2026 Feb 24]. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8871747/>
29. Bracamonte D. Desempeño del personal de enfermería durante la atención de pacientes pediátricos: evaluación del conocimiento teórico práctico como base del desempeño profesional. 2023. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8771977.pdf>
30. Tang Q, Zhang D, Chen J, Liu M, Xiang Y, Luo T, Zhu L. Tests on a scale for measuring the core competencies of paediatric specialist nurses: an exploratory quantitative study. Nursing Open. 2023 [Internet]; 10:5098-5107. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10333849/>
31. Lee SJ, Kim HJ. The influencing factors of pediatric nurses' perception of patient safety culture and partnership with parents on pediatric patient safety nursing activities. Child Health Nurs Res. 2024;30(4):255-265. Disponible en: <https://www.e-chnr.org/journal/view.php?number=1845>
32. Sandoval LJS, Lima FET, Barbosa LP, Pascoal LM, Almeida PC, Moran YL. Professional performance in the administration of medicines in pediatrics: a study cross-sectional observational. Rev Bras Enferm. 2022;75(3): e20200299. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/KRKp9j5qFWJKDHD9DgGMFTP/?lang=en>

33. Hosseini, M., & Soltanian, M. Application of Roy's adaptation model in clinical nursing: A Systematic Review. Journal of Iranian Medical Council. 2022: 5(4) Disponible en: <https://publish.kne-publishing.com/index.php/JIMC/article/view/11327>
34. Triguero R, Peña J, Ferreira J. The effect of collectivism-based organisational culture on employee commitment in public organisations. 49 Socio-economic Planning Sciences.2022: 83(1). Disponible en : <https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101335>
35. Maya M, gallegos-Torres R, Palomé G, Milán F. Calidad de vida en el trabajo, en el personal de enfermería. Cuidado Multidisciplinario De La Salud BUAP.2025: 6(12), 54–65. Recuperado a partir de <https://rd.buap.mx/ojs-dm/index.php/cmsj/article/view/1544>
36. Smy V, Cahillane M, MacLean P, Hilton M, Humphreys L. Evaluating teamwork development in combat training settings: An exploratory case study utilising the Junior Leaders' Field Gun competition. Applied Ergonomics. 2021; 95(1). Disponible en : <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103459>
37. Rodríguez F, Secín R, Ramírez J. El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. Acta méd. Grupo Ángeles [revista en la Internet]. 2021; 19(4):477-479.Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-72032021000400477
38. Ramírez G, Magaña D, Ojeda R. Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. Trascender, Contabilidad y Gestión.2022: 7(20), 189–208. Disponible en <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
39. Ordoñez, Ángel F. Metodología de la Investigación Metodología académica con aplicación a las investigaciones sociales: enfoques, tipos, métodos y diseños. Sociedad & Tecnología.2025: 8(2), 335–357. <https://doi.org/10.51247/st.v8i2.484>
40. Morán N, Zavala D, Intriago A, Ávila R, Guerrero H, Tuárez H, Pinargote B, Pilay N. Metodología de la Investigación Científica: Diseño de Investigaciones Cuantitativas.

Editorial Internacional Alema. 2025.

<https://editorialalema.org/libros/index.php/alema/article/view/45>

41. Llonch, N., Sauret, J., y López, C. Una momia en el aula de secundaria. Aprender prehistoria y el método hipotético-deductivo a través del caso de Ötzi y sus objetos. Cabás. Revista Internacional sobre Patrimonio Histórico-Educativo. 2024: (31), 148-171.
42. Espinoza E. La investigación cuantitativa: fundamentos, características y aplicaciones en las ciencias sociales. Sociedad & Tecnología.2025: 8(S3), 1283–1298.
<https://doi.org/10.51247/st.v8iS3.47>
43. Zelada A, Vidarte A, Torres N, Vásquez R, Cajigas Z, Rivera M. Epistemología y Metodología del Enfoque Cuantitativo en la Ciencia”.2025.
<https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2025/04/Epistemologia-y-Metodologia-del-Enfoque-Cuantitativo-en-la-Ciencia.pdf>
44. Argüelles, J. Enfoque cualitativo y cuantitativo para abordar la realidad. METANOIA: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación.2024: 10(2), 1-2.
45. Castro J, Gómez L, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Rev Universidad Distrital Francisco José de Calda.2023; 27(75).
46. Puértolas, R. Investigación aplicada en diseño: Etapas de la actividad. Gráfica. 2024: 12 (23), 93-100.
47. Castro, J., Gómez, L., y Camargo, E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Tecnura. 2023: 27(75), 140-174.
48. Guzmán E, Méndez G, Concha Y, Faúndez C. Diseños de investigación cuantitativa en ciencias de la actividad física y la salud. Ciencias de la actividad física (Talca).2025: 26(2),

- 63-85. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-40132025000200063&script=sci_abstract&tlng=pt
49. Del Castillo, C., Ruiz, A., Gómez, M., Y Romero, N. Investigación Actual en Psicología Social.2023.
50. Castro, R., y Bejarano, M. Ruta de Investigación Cuantitativa.2024: Qellqay, 8-8.
51. Manterola, C., Hernández-Leal, M. J., Otzen, T., Espinosa, M. E., Grande, L. Estudios de corte transversal. Un diseño de investigación a considerar en ciencias morfológicas. International Journal of Morphology. 2023:41(1), 146-155. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022023000100146&script=sci_arttext&tlng=en
52. Sánchez, M., Ponce, A., Rubio, M., Navarro, F., y Olmedo Moreno, E. Una aproximación práctica a los diseños de investigación cuantitativa.2024
53. Peralta, J., Araoz, E., Mamani, Y., Giersch, L., Osorio, A., Pérez, D., y Laricano, E. Evaluación de la actividad física en estudiantes universitarios de la Amazonía peruana: Un estudio transversal. Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación. 2024: (61), 21-27.
54. Vizcaíno P, Cedeño J, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2023: 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
55. Camposano, J. Aprendizaje autodirigido y competencias en investigación en cursantes de Metodología, proyecto y desarrollo de tesis. Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo). 2024: 9(1), 72-83.
56. Díaz, M. Una aproximación hacia el concepto de interés de grupo de sociedades: una investigación correlacional a través de la deconstrucción de conceptos.2024

57. Sarango, A., Pallmay, E., Sarzosa, J., y Pozo, J. Tipos y clasificación de las investigaciones. Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. 2024: 5(2), 67.
58. Huamaní, V. Cómo construir el enunciado de la investigación científica. Revista Educación. 2025:23(25), 8-10.
59. Reales L, Robalino G, Peñafiel A, Cárdenas, J, Cantuña P. El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. Universidad Y Sociedad. 2022: 14(S5), 681–691. Recuperado a partir de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3338>
60. Angarita, R. Muestreo estadístico: métodos básicos. Universidad del Valle.2024.
61. Pulupa T. Desarrollo de un plan de muestreo para el monitoreo de la calidad del agua en ríos de la Mancomunidad del Chocó Andino: desarrollo de un plan de muestreo para el monitoreo de la calidad del agua del río Pachijal.2024.
62. Zúñiga, P., Cedeño, R., y Palacios, I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.2023: 7(4), 9723-9762.
63. Cabrera, P. Nueva organización de los diseños de investigación. South American Research Journal.2023: 3(1), 37-51.
64. Henríquez S, Aedo C, Chávez V. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. Revista Cubana de Medicina General Integral.2022: 38(3). <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=119566>
65. Vásquez, W. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque.2021.
66. Noriega E, Milanés A. Desempeño profesional de enfermería en la atención al paciente quirúrgico séptico. Revista Cubana de Enfermería.2022: 38(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192022000100013&script=sci_arttext

67. Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., y Garcés, J. Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Dominio de las Ciencias*. 2022: 8(1), 1165-1185.
68. Medina, M., Rojas, R., y Bustamante, W. Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. 2023.
69. Duarte D, Guerrero R. La encuesta como instrumento de recolección de datos, confiabilidad y validez en investigación científica. *Revista De Ciencias Empresariales, Tributarias, Comerciales Y Administrativas*. 2024: 3(2), 94–107. Recuperado a partir de <https://educaciontributaria.com.py/revista/index.php/rcetca/article/view/70>
70. Contreras, C., y Campa, R. Diseño instrumental y validación de un cuestionario para la competencia informacional en estudiantes universitarios. *Sinéctica*. 2022:1 (59).
71. Domínguez, V., Fernández, N., y Medina, E. Percepciones del alumnado universitario sobre gamificación, diseño y validación de un instrumento. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*. 2023:27(1), 321-346.
72. Roldán, J., Alvarez, R., Vera, A., y Brie, S. Diseño y validación de un instrumento de investigación para proponer metodología de gestión de proyectos. *Revista de Iniciación Científica*. 2023: 9(1), 71-80.
73. Cajo, B., y Cervera, M. Diseño y validación de un instrumento para evaluar la adopción de la tecnología digital en el profesorado universitario. *Campus Virtuales*. 2021: 10(2), 51-67.
74. García, M., Ayala, L., Cerón, M., y Molina, H. Validez y confiabilidad de un instrumento que permite detectar una revista depredadora. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*. 2022:9(18), 9-14.

75. Hernández, H., Tobón, S., y Juárez, L. Estudio de validez de contenido y confiabilidad de un instrumento para diagnosticar el proceso de inclusión en las Escuelas Normales. *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*. 2021: 12(22).
76. Corral, Y. Validez y confiabilidad en instrumentos de investigación: una mirada teórica. *Revista ciencias de la educación*. 2022: (60), 562-586.

Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia

TÍTULO	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
Calidad de vida profesional y desempeño profesional de las enfermeras del Servicio de Pediatría de un Hospital de Lima, 2025	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable independiente	• Tipos de investigación Aplicada • Diseño de investigación Diseño: no experimental Corte: transversal Nivel o alcance: correlacional • Población y muestra Población: 204 enfermeras del Servicio de Pediatría de un Hospital de Lima. Muestra: 134 enfermeras del
	¿Qué relación existe entre la calidad de vida y el desempeño profesional de la enfermera del Servicio de Pediatría de un Hospital Nacional de Lima 2025?	Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño profesional de la enfermera del Servicio de Pediatría de un Hospital Nacional de Lima 2025.	Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y el desempeño profesional de la enfermera del Servicio de Pediatría de un Hospital Nacional de Lima 2025.	Calidad de Vida Profesional	
	Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específico	Dimensiones -Apoyo Directivo -Carga de Trabajo -Motivación Intrínseca	
	PE1 ¿Cuál es la relación entre el apoyo directivo y el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría?	OE1 Identificar la relación que existe entre el apoyo directivo con el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría.	HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre el apoyo directivo y el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría.	Variable dependiente Desempeño Profesional	
	PE2 ¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría?	OE2 Identificar la relación que existe entre la carga de trabajo con el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría.	HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo y el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría.	Dimensiones -Compromiso -Calidad en el trabajo -Trabajo en equipo -Productividad	

	<u>PE3</u> ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría?	<u>OE3</u> Identificar la relación que existe entre la motivación intrínseca con el desempeño profesional de la enfermera de pediatría.	<u>HE3</u> Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño profesional de la enfermera del servicio de pediatría.		Servicio de Pediatría de un Hospital de Lima.
--	--	---	--	--	--

Anexo 2 Instrumentos de Investigación

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Edad: años Sexo: F ☐ M ☐

Condición Laboral: Nombrado: ☐ Contratado: ☐ CAS: ☐

Terceros:

Servicio y/o Área:

Tiempo de servicio:

La escala valorativa considera las opciones

- 1(nada)
- 2(casi nada)
- 3 (algo)
- 4(bastante)
- 5 (mucho)

	DIMENSION: APOYO DIRECTIVO	1	2	3	4	5
1	Satisfacción con el tipo de trabajo					
2	Satisfacción con el sueldo					
3	Posibilidad de promoción					
4	Reconocimiento de mi esfuerzo					
5	Apoyo de mis compañeros					
6	Posibilidad de ser creativo					
7	Apoyo de mis jefes					
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo					
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito					
10	La institución donde trabajo contribuye en mejorar mi calidad de vida					
11	Tengo autonomía o libertad de decisión					
12	Variedad en mi trabajo					
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas					
14	Mi institución se preocupa por mi calidad de vida					
	DIMENSION: CARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5
15	Cantidad de trabajo que tengo					
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo					
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo					
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo					
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo					
20	Falta de tiempo para mi vida personal					
21	Incomodidad física en el trabajo					

22	Carga de responsabilidad					
23	Interrupciones molestas					
24	Estrés que tengo (esfuerzo emocional)					
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud					
	DIMENSION MOTIVACIÓN INTRINSECA	1	2	3	4	5
26	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)					
27	Apoyo de mi familia					
28	Ganas de ser creativo					
29	Me desconecto de la institución al acabar mi jornada laboral					
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual					
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas					
33	Lo que tengo que hacer queda claro					
34	Me siento orgulloso de mi trabajo					
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Edad: años

Sexo: F ☐ M ☐

Condición Laboral: Nombrado: ☐ Contratado: ☐ CAS: ☐

Terceros:

Servicio y/o Área:

Tiempo de servicio:

La escala valorativa considera las opciones

1 (nunca)

2 (casi nunca)

3 (algunas veces)

4 (casi siempre)

5 (siempre)

	DIMENSION: COMPROMISO	1	2	3	4	5
1	Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo					
2	Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo					
3	Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga					
4	Me siento plenamente identificado con mi institución					
	DIMENSION: CALIDAD EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5
5	Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.					
6	Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas					
7	Acepto consejos de mi entorno para mejorar					
8	Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes					
	DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
9	¿Soy capaz de ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra?					
10	Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral					
11	¿Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos?					
12	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo					
	DIMENSION PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
13	Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado					
14	Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe					
15	Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución					
16	Obtengo los resultados esperados					

Anexo 3 Validez del Instrumento

La validez de los instrumentos para la variable Calidad de Vida Profesional y Desempeño Laboral fue a través de la evaluación de 3 jueces de expertos, de acuerdo a la tesis elaborado por Vásquez (60), donde se determinaron que son aplicables.

Anexo 4 Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Enf. Bobadilla La Torre, Katya Del Pilar

Título: Calidad de vida profesional y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de pediatría de un Hospital de Lima, 2025.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Calidad de vida profesional y desempeño profesional de las enfermeras del servicio de pediatría de un Hospital de Lima, 2025”. Este es un estudio desarrollado por investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Enf. Bobadilla La Torre, Katya Del Pilar. El propósito de este estudio es Identificar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y el desempeño profesional de las enfermeras del Servicio de Pediatría de un Hospital de Lima, 2025. Su ejecución ayudará a/permitirá establecer la relación que existe entre la calidad de vida profesional y el desempeño profesional de las enfermeras del Servicio de Pediatría de un Hospital de Lima, 2025.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que 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

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, 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 la Lic. Enf. Bobadilla La Torre, Katya Del Pilar. (número de teléfono: 958835127) o al comité que validó el presente estudio, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: 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:

20% 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

- 13%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 19%  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

- 13% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 19% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-29	9%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	2%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	<1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2023-03-02	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	<1%
7	Internet	hdl.handle.net	<1%
8	Internet	repositorio.upch.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-07	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-02-19	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-05-28	<1%