



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**SEGUNDAS ESPECIALIDADES DE ENFERMERÍA**  
**ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL DE  
SALUD EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO,  
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN  
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**AUTOR:**

LIC. RAMOS CONDORI, ROSALYN ANTUANET

<https://orcid.org/0000-0002-0191-0538>

**ASESOR:**

DR. MATTA SOLIS EDUARDO PERCY

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Ramos Condori Rosalyn Antuanet**, con **DNI 41654557**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentada para optar el título **especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de título **“CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2022”**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**<sup>1</sup> que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 16 % y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de noviembre del año 2022.



Rosalyn Antuanet Ramos Condori  
DNI 41654557



Eduardo Percy Matta Solís  
DNI 42248126

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

<sup>1</sup> Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

# INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN



## Índice general

RESUMEN.....	6
ABSTRACT .....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS .....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	21
ANEXOS .....	27

## Índice de Anexos

<b>Anexo A.</b> Operacionalización de la variable o variables .....	27
<b>Anexo B.</b> Instrumentos de recolección de datos .....	298
<b>Anexo C.</b> Consentimiento informado y/o Asentimiento informado .....	30

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el nivel de la calidad de vida laboral del profesional de salud en el Servicio de Centro Quirúrgico, Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022.

**Material y Método:** Asimismo una metodología será de enfoque cuantitativa, de nivel descriptivo simple y un diseño no experimental, con la participación de 50 profesionales de salud en el servicio de Centro Quirúrgico, Hospital Regional Docente de Cajamarca. Técnica e instrumento de recolección de datos: se utilizará un cuestionario que consta de 35 ítems divididas en tres dimensiones; apoyo directo (12 ítems), motivación intrínseca (11 ítems), carga laboral (12 ítems). **Resultado:** en el desarrollo y presentación de los resultados se utiliza un estilo descriptivo donde el procesamiento de ello será a través del spss 25.0 además de uso de otros programas como el Excel y Word que permitirán mejorar el diseño y la presentación de los resultados, así como facilitar su interpretación y análisis. **Conclusiones:** El desarrollo de la investigación de la calidad de vida laboral la cual es una percepción de los trabajadores en base a las condiciones en las cuales desarrollan sus funciones, donde se considera su desarrollo tanto social como personal además permite desarrollar estrategias de mejora en la calidad de vida del profesional, con lo cual mejoran sus niveles de participación a través de diferentes condiciones que le permiten ejercer sus máximas capacidades, esenciales más aun en servicios de salud.

**Palabras claves:** Calidad de vida, motivación, apoyo, carga laboral (DeCS)

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the level of quality of work life of the health professional in the Surgical Center Service, Cajamarca Regional Teaching Hospital, 2022. **Material and Method:** Likewise, a methodology will be of a quantitative approach, with a simple descriptive level and a non-experimental design. with the participation of 50 health professionals in the Surgical Center service, Cajamarca Regional Teaching Hospital. **Data collection technique and instrument:** a questionnaire consisting of 35 items divided into three dimensions will be used; direct support (12 items), intrinsic motivation (11 items), workload (12 items). **Result:** in the development and presentation of the results a descriptive style is used where the processing of it will be through spss 25.0 in addition to the use of other programs such as Excel and Word that will allow improving the design and presentation of the results, as well how to facilitate its interpretation and analysis. **Conclusions:** The development of the investigation of the quality of working life, which is a perception of the workers based on the conditions in which they carry out their functions, where their social and personal development is considered, and also allows the development of improvement strategies in the quality of life of the professional, with which they improve their levels of participation through different conditions that allow them to exercise their maximum capacities, essential even more in health services

Keywords: Quality of life, motivation, support, workload (DeCS)

## I. INTRODUCCIÓN

Según datos de la Organización Mundial de la Salud, COVID-19 en 2020 los trabajadores de la salud expuestos y los trabajadores de la salud representaron menos del 3% de la población. Aproximadamente el 14% de los casos de COVID-19 notificados a la OMS estaban relacionados con los trabajadores de la salud (1). En un estudio de 2020 realizado por Pappa et al. Sobre profesionales de la salud, se concluyó que, durante la pandemia, una de cada cuatro personas sufre depresión y ansiedad, y un tercio sufre de insomnio. De manera similar, las notificaciones de los trabajadores de la salud sobre acoso verbal, discriminación y violencia física causadas por COVID-19 han aumentado (2).

De igual manera en 2018 en un estudio en Japón de Watanabe y Yamauchi, se halló que las enfermeras normalmente trabajaban horas extraordinarias involuntarias lo que demostró un efecto perjudicial sobre la salud mental y el compromiso laboral tanto a nivel de sala como individual, mientras que el trabajo de horas extraordinarias voluntarias ejerció un efecto beneficioso sobre el bienestar (3). Asimismo, en el 2020, en el estudio de Suryavanshi y colaboradores en India de acuerdo a la calidad de vida laboral del personal de salud se encontró que, de 197 Personal de salud evaluados, el 87% proporcionó atención directa de COVID-19 y el 43% atendió a más de 10 pacientes/día. Una gran proporción informó síntomas de depresión (92, 47%), ansiedad (98, 50%) y baja calidad de vida (89, 45%) (4).

Por otro lado, en América Latina en 2021, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, los cuidadores son una parte importante de la respuesta de primera línea a la pandemia. El 73,2% de los empleados del sector salud son mujeres, y deben enfrentar una serie de condiciones laborales extremas, como la jornada laboral prolongada, lo que aumenta los mayores riesgos que enfrenta el personal del sector salud. Infección vírica. Todo esto se hace en un contexto regional donde persiste la discriminación salarial, pues las mujeres que laboran en el sector salud ganan un 23,7% menos que los hombres en el mismo sector (5).



Asimismo, en un estudio realizado en Chiapas por López y otros del Instituto Mexicano de Bienestar Social en 2021, encontraron que la calidad de vida laboral explicaba el 64.9% de la varianza en el desempeño laboral a nivel de la variable dependiente. La calidad de vida laboral es un predictor importante del desempeño laboral de una manera muy importante ( $\beta = .806$ ) (6). Asimismo, el trabajo de Sánchez en Colombia en 2021 muestra que los factores que tienen mayor impacto en la calidad de vida de los trabajadores de la salud están relacionados con las condiciones laborales, la discriminación y el estigma social (7). Según Jiménez y otros, la calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud chilenos en 2020 es normal, lo que se relaciona con la satisfacción laboral, con un índice de 0,13 (8).

A nivel nacional en el estudio de Zafra y colaborador, se encontró que de un grupo de médicos y enfermeros en el año 2021 presentaron una calidad de vida laboral regular en razón de una satisfacción laboral en un nivel moderado con porcentajes del 75,1% y 76,7% respectivamente (9). De igual manera Salazar en Andahuaylas en el presente año observó en el Hospital Hugo Pesce Pescetto que la calidad de vida laboral fue predominantemente regular (82%). Asimismo presentó una relación significativa con la motivación del personal asistencial, lo que indica que la motivación es esencial para mejorar la calidad de vida laboral del personal de salud (10). En Chiclayo Oblitas encontró que el personal de salud en el presente año trabaja en condiciones regulares con un clima laboral regular según un 66,7 %, es por ello que su satisfacción laboral fue moderada (11). Al igual que datos de un hospital en Chachapoyas obtenido por Mendoza y Tejada del 2020 donde el personal de salud manifiesta que los jefes presentan un liderazgo transaccional, lo que logra la satisfacción del 50% de ellos logrando una calidad de vida laboral aceptable, pero que tiene que mejorar porque hay un mínimo insatisfecho con este liderazgo y su calidad de vida en el trabajo (12).

Asimismo a nivel local en un trabajo aplicado en Cajamarca por Alva y Valdivia en el 2021 encontró que los trabajadores presentan una consecución de 150 horas trabajadas al mes donde la mayoría supera dicha cifra, donde el 53.3% presentó un estrés medio a casusa de dicha presión y el 43.3% alto, por lo que su calidad de vida fue regular (13). Lo que también se observó en otro trabajo de Caruajulca y Sánchez,

donde el personal de salud en un 36,84% perciben los factores laborales en un nivel malo, el 31,58% regular y el 31,58% bueno, considerando su calidad de vida en el trabajo deficiente (14). Finalmente en otro estudio en Cajamarca Mendo deduce en el 2018 que la mayoría de médicos del Hospital Regional de Cajamarca presentan una calidad de vida relacionada con su satisfacción con las tareas de atención médica diaria que se brindan a los pacientes (15).

Es por lo mencionado que se observa que en su mayoría el tema de la calidad de vida laboral del personal de salud se desarrolla en un nivel regular, donde trabajan en condiciones que deben mejorar y que se han visto más descubiertas en la pandemia del covid-19, donde se ha visto evidente las deficiencias del sistema de salud, siendo esto relevante porque según estudio a menor calidad de vida laboral el trabajador o en este caso el personal de salud generara o brindara un desempeño y servicio regulares lo cual no es permisible en un servicio de salud, es por ello que nos planteamos la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral del profesional de salud en el Servicio de Centro Quirúrgico, Hospital Regional Docente de Cajamarca?

En cuanto a la teoría del estudio se menciona a la **Teoría del Autocuidado: Dorothea Orem**; donde mencionó que el autocuidado es una actividad de aprendizaje personal y orientada a objetivos. Es un tipo de comportamiento que existe en una situación de vida específica. Es utilizado por las personas para ajustar los factores que afectan su propio desarrollo y función en beneficio de su vida, salud o bienestar al enfocarse en ellos mismos, los demás o el medio ambiente. dentro de la teoría de la autora se conoce el termino de autocuidado como una acción que surge del propio individuo y que se desarrolla en un determinado momento en base a experiencias y conocimientos y está orientado hacia un objetivo específico, es decir, en la vida. Se da en un momento determinado del tiempo. Igualmente, este tipo de acción puede dirigirse a uno mismo o a los demás, con el fin de mejorar el entorno en el que se produce, controlando el riesgo de afectar esta función, así como la calidad de vida y el bienestar de la persona. También define tres requisitos de autocuidado, entendidos como metas o resultados logrados a través del autocuidado: Requisitos de autocuidado universales: son comunes a todas las personas, incluida la protección del aire, el agua, las excreciones,

y de los recursos naturales dentro de las actividades humanas. Requisitos de autocuidado del desarrollo: son acciones que buscan la prevención de la salud brindando las mejores condiciones para reducir el impacto de los riesgos que se pueden presentar (16).

Por otro lado, como variable tenemos a la calidad **de vida laboral** se menciona que; consiste en la sensación tangible de bienestar y la suma de sentimientos subjetivos y personales. La calidad de vida en el lugar de trabajo incide en un aspecto importante del desarrollo psicológico personal profesional, y genera motivación laboral, adaptabilidad a los cambios, clima laboral, creatividad y disposición para innovar o aceptar cambios en la organización (17).

Asimismo, la calidad de vida (CVL) o calidad de vida laboral (CVT) se basa en la percepción de que los empleados de una organización están satisfechos o insatisfechos con su entorno laboral, lo que conduce a la evaluación de beneficios y desarrollo. Estas condiciones son creadas en recursos humanos cuando son negativos, suele afectar al mejor funcionamiento de la empresa (18). De igual manera, la calidad de vida en el lugar de trabajo suele estar relacionada con la satisfacción de los trabajadores con su vida laboral; esta es una forma diferente de mirar y evaluar la vida interna en una organización, porque busca el desarrollo y el bienestar de los empleados, y ciertamente lo hace. no ignorar la eficiencia empresarial (19).

Del mismo modo, la calidad de vida laboral (CVL) se designa como un lugar donde se mejora la satisfacción de los trabajadores a través de la estimulación, la estabilidad laboral y las oportunidades de crecimiento personal y condiciones laborales favorables. Entre los profesionales de la salud, este es un tema relacionado y se considera un factor de riesgo a la carga laboral, el agotamiento de las emociones, entre otros (20). Asimismo la calidad de vida dentro del trabajo es esencial para cualquier proceso o actividad dentro del sistema de salud (21).

Como **antecedentes** tenemos los siguientes: Castro y colaborador quienes en el año 2020 en Ecuador presentaron su estudio “Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo

octubre 2019 – Marzo 2020”. El propósito es determinar el impacto de la carga de trabajo en la calidad de vida para diseñar; diseños que alivien este problema. Metodológicamente, el estudio se desarrolló bajo un enfoque híbrido, en el cual el cuestionario de carga de trabajo y la prueba CVP 35 se aplicaron como herramientas a una población y muestra de 58 profesionales de enfermería. Se encontró que la calidad de vida de la mayoría del personal de enfermería es baja, lo que se debe a la carga de trabajo, la falta de motivación, la ergonomía, etc. Por tanto, el factor más determinante para la mala calidad de vida es la carga de trabajo, para evitarlo se deben analizar las tareas y responsabilidades de cada profesional de enfermería (22).

Otro de los estudios fue el de Rivera en Cuba en el año 2018 titulado “Calidad de vida laboral del personal de enfermería en una institución de salud privada”. Investigación cuantitativa, descriptiva, transversal, prospectiva y observacional. De noviembre de 2017 a febrero de 2018, tomando en cuenta estado civil, educación, género, turnos y servicios (cirugía, oncología, medicina interna), se probaron 100 enfermeras de internación y se utilizó CTV diseñado para el personal Instrumento GOHISALO. El Alfa de Cronbach es 0,89. Para el análisis estadístico inferencial, la prueba t de Student y el análisis de varianza se utilizan para comparar dos o más grupos. Los resultados muestran que el 70% de las personas tiene una calidad de vida y de trabajo intermedia, mientras que el 30% tiene un nivel alto. En su mayoría mujeres (67%), la edad promedio de los empleados es  $33,8 \pm 6,0$  años, el más joven tiene 28 años y el mayor 50 años. De acuerdo con la calidad de vida y trabajo del personal de enfermería según su estado civil, se encuentra que si existe una diferencia estadística ( $t = -607$ ,  $gl = 28$ ,  $p = .037$ ) en cuanto a su calidad de trabajo y la vida, el personal en el campo de pacientes hospitalizados de instituciones médicas privadas Nivel medio.

También se encontró el estudio de Caballero y colaboradores (23). En Colombia en el año 2017 titulado “Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá”. Se llevó a cabo bajo un modo descriptivo con la participación de 62 profesionales donde se encontró que un 38.7% presentó el síndrome de burnout en un nivel alto a moderado, lo que fue diferente cuando el trabajador presenta realización profesional además de la motivación, es por

ello que se evidencio que la carga de trabajo se relaciona de manera directa con la calidad de vida laboral.

Por el lado nacional se tiene el estudio Muñoz y colaboradores (24). En el año 2020 en el Departamento de Arequipa, titulado “Burnout y calidad de vida profesional en operadores de justicia que atienden violencia familiar”; Se realizó un estudio descriptivo transversal, de los 50 trabajadores judiciales, el 52% eran hombres y el 74% presentaba un nivel de desgaste laboral de moderado a alto. En cuanto a su calidad de vida profesional, ésta es alta o muy alta en todos los ámbitos: motivación intrínseca, apoyo a la gestión, entre otros. Asimismo, se halló que el análisis no fue significativo, por lo que se concluyó que las variables de estudio se relacionan de manera directa, pero en ambos casos necesitan de mejoras y políticas que permitirán mayores beneficios para el servicio.

Otro estudio es el de López (25). Titulado “Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018”. el cual se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo en donde su diseño es no experimental, y la aplicación de una encuesta donde se encontró que la mayoría de la muestra de enfermeras presenta una calidad de vida laboral regular al igual que el desempeño laboral por lo que se concluyó que sus variables se correlación de manera directa con un coeficiente de 0.732.

Finalmente se encontró el estudio de Peña y colaboradores (26). Titulado “Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017” desarrollado con una metodología descriptiva con la participación de 65 profesionales de enfermería a quienes se les aplico el cuestionario denominado "CVT-GOHISALO", con lo que se puedo evidenciar que la mayoría de profesionales de enfermería presentaban una calidad de vida laboral regular, por lo que la conclusión fue, que la calidad de vida laboral se desarrolla de manera regular debido a las condiciones que se presenta en el trabajo.

Asimismo el estudio es **importante** debido a que investigar constantemente cual es el nivel de la calidad de vida laboral en el personal de salud nos ayudara a comprender el nivel del servicio que se desarrolla, ya que se conoce que un trabajador que labora

bajo condiciones no adecuadas y que presentan problemas de salud en sus diferentes aspectos mentales o físicos no ejercerá sus capacidades ni labores de manera adecuada, siendo importante investigar lo planteado para poder brindar soluciones que mejoren la integridad de dicho personal, favoreciendo tanto a la institución como a la población que se atiende en el Servicio de Centro Quirúrgico, Hospital Regional Docente de Cajamarca

En cuanto a la **justificación** del estudio, podemos señalar que **de manera teórica** se presentara fundamentos y teorías que aportaran en el conocimiento sobre la variable de estudio y poder comprender su desarrollo en la realizada observada además de dilucidar algún desconocimiento al respecto. En cuanto al valor practico los resultados que se obtengan nos permitirán conocer cómo se está desarrollando la calidad de vida laboral del personal de salud y con ello poder fundamentar las recomendaciones que se brinden en favor de la disminución de la problemática observada. En cuanto a la relevancia social, aportar en la mejora de las condiciones en las cuales se desarrolla la calidad de vida laboral en el personal de salud favorecerá a la población porque se brindará profesionales en sus máximas capacidades que estén satisfecho con su trabajo y por ende brinden el mejor servicio con la mejor actitud y profesionalismo que se necesita en un servicio de salud. En el caso de la justificación metodológica el estudio se desarrollará bajo un camino científico con lo cual brinda una forma de medir la calidad de vida laboral además de los instrumentos que se utilizaron para dicha tarea los cuales serán de aporte a otros investigadores que presente problemáticas similares.

Teniendo como **objetivo** de estudio será determinar el nivel de la calidad de vida laboral del profesional de salud en el Servicio de Centro Quirúrgico, Hospital Regional Docente de Cajamarca.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio se desarrollará mediante el enfoque cuantitativo el cual se base en la cuantificación del fenómeno de estudio de sus características a través de rangos que permitan conocer su comportamiento a largo plazo y establecer una proyección o informe al respecto (27). Además de ello el estudio presenta un diseño no experimental además de transversal descriptivo simple, el cual se caracteriza por no manipular las variables de estudio solo establece un análisis en un contexto cotidiano sin intervenir con el fin de poder describir lo estudiado en un tiempo y lugar determinado (28).

### 2.2 POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO

La **población** es una colección de todas las situaciones que se ajustan a una serie de especificaciones. La multitud debe estar claramente posicionada en torno a su contenido, ubicación y características de tiempo. Asimismo, este estudio contará con 50 profesionales de salud en el servicio de Centro Quirúrgico, Hospital Regional Docente de Cajamarca que están laborando durante el último mes del 2022.

En el caso de los criterios de inclusión tenemos:

- individuos que tengan la voluntad de participar
- individuos que firmen el consentimiento informado
- Que laboren en el servicio en estudio
- Que tengan más de un año en el servicio.

Por otro lado, en el caso de los criterios de exclusión se tuvo:

- Profesionales que no firmaron el consentimiento informado
- Quienes laboran en otros servicios
- Personal que tenga menos de un año en el servicio.

En el caso de la **muestra**, considerada como una fracción representativa de la totalidad de la población. pero en el presente caso por ser una cantidad pequeña se utilizará a la población en su totalidad, siendo ello 50 profesionales de salud en el servicio de Centro Quirúrgico, Hospital Regional Docente de Cajamarca que están laborando durante el último mes del 2022.

De igual manera, la investigación presentó un **muestreo** no probabilístico por conveniencia la cual es una técnica que se desarrolla porque se tiene facilidades y accesibilidad a la muestra de estudio (29).

### **2.3 VARIABLE DE INVESTIGACIÓN**

El presente estudio tiene **como variable: Calidad de vida laboral**, según su naturaleza, es una variable cuantitativa y su escala de medición es ordinal.

**Definición conceptual:** Consiste en la sensación tangible de bienestar y la suma de sentimientos subjetivos y personales. La calidad de vida en el lugar de trabajo puede ser un lugar de satisfacción o insatisfacción donde incide en un aspecto importante del desarrollo psicológico personal profesional, y genera motivación laboral, adaptabilidad a los cambios, clima laboral, creatividad y disposición para innovar o aceptar cambios en la organización (30). **Definición operacional:** Son una serie de condiciones ideales que el trabajo brinda a sus colaboradores para el desarrollo de sus funciones, en el cual se desarrolla en las siguientes dimensiones; apoyo directo; motivación intrínseca y carga laboral, los cuales serán medidos por un cuestionario de 35 ítems divididos en 3 dimensiones.

### **2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

para la recolección de datos se utiliza la técnica de la encuesta se aplicará un cuestionario como instrumento denominado Calidad de Vida Laboral (CVL- 35) de acuerdo al estudio, que permite obtener de manera estructura y práctica los datos de una muestra de estudio específica. Consta de 35 ítems divididas en tres dimensiones; “Apoyo directivo” evaluado con 12 ítems, “Motivación intrínseca” con 11 ítems y “carga laboral” a medir mediante 12 ítems. Para el presente estudio se ha establecido las categorías de Nada valor (1), “Algo” (2), “Bastante” valor (3), “Mucho” valor (4). El instrumento originalmente elaborado en Estados Unidos por Karasek (1989); validado y adaptado en España por García Sánchez (1993), siendo posteriormente adaptado por Cabezas al español (1998), en el Perú fue utilizado por Cubas y colaboradores en su estudio calidad de vida del profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital Daniel Alcides Carrión Callao –Lima, 2018 (31).



## **2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Para realizar el trabajo de campo, se requerirá a la Comisión General de la Universidad presentar una carta de presentación, la cual gestionará el permiso para visitar al decano, se procederá coordinar con el Departamento de Enfermería y Jefa del servicio mencionado del Hospital Regional Docente de Cajamarca, para que los profesionales puedan ser contactados. cuestionario de desarrollo de criterios.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos**

La recolección de datos se llevará a cabo en noviembre y diciembre de este año. Se explicará a cada profesional el propósito de la investigación para invitarlos a participar y obtener el consentimiento informado para la participación plena de la misma forma. En promedio, se necesitan aproximadamente 20 minutos para completar el cuestionario de cada profesional. Una vez finalizado el trabajo de campo, se verificará cada documento y se evaluará la calidad del relleno, si se completa se incrementará la puntuación correspondiente.

## **2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

Para el análisis estadístico de las variables de este estudio se utilizarán pruebas estadísticas descriptivas, tales como medidas de frecuencia absoluta, frecuencia relativa y tendencia central. La información confiada por la recopilación de datos se procesará automáticamente con el soporte de la última versión del paquete de software estadístico SPSS 25.0.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

### **Principio de Autonomía**

Esta es la capacidad de todos para considerar sus propios objetivos personales y actuar sobre las decisiones que pueden tomar. Todos deben ser considerados autónomos y con derecho a protección (32). Cuando te acerques al participante,

aplicarás este principio al estudio; el formulario de consentimiento informado será el documento que acredite oficialmente la participación del participante.

### **Principio de beneficencia**

Este principio se refiere a la obligación moral de hacer el bien, es decir, actuar en beneficio de todas las personas. Curar heridas y promueve la felicidad (32). Los participantes recibirán información que beneficiará y mejorará sus servicios, salud e integridad.

### **Principio de no maleficencia**

este principio nos dice que las investigaciones no deben causar daño o perjuicio alguno ni causar alguna discapacidad en los sujetos (32). por lo mismo en el presente estudio se asegura a los participantes que no habrá ningún efecto en contra con su participación, además de cuidar su identidad siendo la prueba anónima.

### **Principio de justicia**

en este punto se explica que todos merecen el mismo trato por igual, aun en el ámbito de la enfermería con temas como la ética y moral (33). en el presente estudio no habrá preferencia alguna todos los participantes serán respetados y tratados amablemente en la misma medida.

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	2022																				
	AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Identificación del Problema			X	x																	
Búsqueda bibliográfica			X	x	x	X	x	X													
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	x	x	X	x	X													
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación			X	x	x	X	x	x													
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación			X	x	x	X	x	x	x												
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación			X	x	x	X	x	x	x	x											
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo				x	x	X	x	x	x	x											
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos						X	x	x	x	x											
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos						X	x	x	x	x											
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información							X	x	x	x											
Elaboración de aspectos administrativos del estudio							X	X	x												
Elaboración de los anexos							X	x	x												
Aprobación del proyecto									x	X											
Trabajo de campo										x	x	x	x	X	X						
Redacción del informe final: Versión 1											x	x	x	x	x	x	X				
Sustentación de informe final																	x	x			

### 3.2 Recursos Financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2022				TOTAL
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	s/.
<b>Equipos</b>					
1 laptop	1000				1000
USB	30				30
<b>Útiles de escritorio</b>					
Lapiceros	3				3
Hojas bond A4		10			10
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libros	60	60	10		130
Fotocopias	30	30	10	10	80
Impresiones	50	10		30	90
Espiralado	7	10		10	27
<b>Otros</b>					
Movilidad	50	20	20	20	110
Alimentos	50	10			60
Llamadas	50	20	10		80
<b>Recursos Humanos</b>					
Digitadora	100				100
<b>Imprevistos*</b>		100		100	200
<b>TOTAL</b>	1430	270	50	170	2000

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. OMS. Ginebra [Internet] 2020. [Consultado el 15 de diciembre del 2021] Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
2. Pappa S, Ntella V, Giannakas T, Giannakoulis V, Papoutsis E, Katsaounou P. Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, behavior, and immunity*. [Internet] 2020 [Consultado el 15 de diciembre del 2021] 88(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32437915/>
3. Watanabe M, Yamauchi K. The effect of quality of overtime work on nurses' mental health and work engagement. *J Nurs Manag*. [Internet] 2018 [Consultado el 15 de diciembre del 2021] 26(6). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29682824/>
4. Suryavanshi N, Kadam A, Dhumal G, Nimkar S, Mave V, Gupta A, et al. Mental health and quality of life among healthcare professionals during the COVID-19 pandemic in India. *Brain Behav*. [Internet] 2020 [Consultado el 15 de diciembre del 2021] 10(11). Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/brb3.1837>
5. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región. CEPAL [Internet] 2021 [Consultado el 15 de diciembre del 2021] Disponible en: <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>

6. López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro de Previsión Social, en el estado de Chiapas. Rdo. Fac. Medicina. Tararear. [Internet]. Abril de 2021 [Consultado el 15 de diciembre del 2021]; 21 (2): 316-325. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lng=en).
7. Sánchez J. Calidad de vida relacionada con la salud en personal de enfermería que se encuentra en primera línea de atención a pacientes con sars-cov-2 covid-19 en el ámbito hospitalario: una revisión de literatura. [Tesis de titulación]. Colombia: Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A; 2021. [Consultado el 15 de diciembre del 2021] Disponible en: <https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/3792/Monografia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
8. Jiménez A, Bravo C, Toledo B. Conflicto familiar laboral, satisfacción laboral y calidad de vida en el trabajo de los trabajadores de salud pública en Chile. Revista de investigación psicológica. [Internet]. 2020 [Consultado el 15 de diciembre del 2021] 23(1). Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322020000100006](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006)
9. Zafra H, Tenorio J, Bazalar J. Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros en Perú. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. Junio de 2020 [Consultado el 15 de diciembre del 2021]; 46 (2): Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662020000200012&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000200012&lng=en).
10. Salazar L. Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. Ciencia Latina [Internet]. 30 de junio de 2021 [Consultado el 15 de diciembre del 2021];5(3):3677-700. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/558>
11. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. Rev.exp.med.

- [Internet]. 2020 [Consultado el 18 de diciembre del 2021];6(1). Disponible en: <http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381>
12. Mendoza E, Tejada S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades. [Internet]. 2020; [Consultado el 18 de diciembre del 2021] 3(1). Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/566>
  13. Alva A, Valdivia L. Condiciones sociolaborales y estrés del personal de enfermería del servicio de pediatría y cirugía del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2021. [Tesis de titulación] Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2021. [Consultado el 18 de diciembre del 2021] Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1685>
  14. Caruajulca N, Sánchez N. Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020. [Tesis de titulación] Chíncha: Universidad Autónoma; 2020. [Consultado el 18 de diciembre del 2021] Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/690/1/Nancy%20Robertina%20Caruajulca%20Cercado.pdf>
  15. Mendo T. Calidad de vida en términos de condiciones de vida y condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal médico del Hospital Regional de Cajamarca. 2013. [Tesis de Maestría] Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2015. [Consultado el 18 de diciembre del 2021] Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2246/TESIS%20MAESTRIA%20MENDO%20NARV%c3%81EZ%20TERESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  16. Naranjo Y, Concepción Pacheco José Alejandro, Rodríguez Larreynaga Miriam. La teoría del déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gac Méd Espirit [Internet]. 2017 [consultado el 18 de diciembre del 2021]; 19 (3): 89-100. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=en).

17. 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 de especialidad] Lima: Universidad San Martín de Porres; 2021 [Consultado el 18 de diciembre del 2021] Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes%200\\_%20BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes%200_%20BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensamiento & Gestión. [Internet] 2017[Consultado el 18 de diciembre del 2021] 45(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
19. Alalú L. La importancia de la calidad de vida en el trabajo. Great Place to Work en Perú. [Internet] 2016 [Consultado el 18 de diciembre del 2021] Disponible en: <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>
20. Yupanqui C. Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el Servicio de Emergencia del INEN - 2019. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2019. [Consultado el 18 de diciembre del 2021] Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3040/TESIS%20Yupanqui%20Camilo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Rivera R, Lara A. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en una institución de salud privada. XVI Coloquio Panamericano de Investigación en Enfermería [Internet] 2018. [Consultado el 18 de diciembre del 2021] Disponible en: <https://coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/viewPaper/555>
22. Castro F, Chantong K. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019- marzo 2020. [Tesis de titulación] Ecuador: Universidad Técnica De Babahoyo; 2020 [Consultado el 18 de diciembre del 2021]. Disponible en:



- <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Mitac Y, Perez J. Nivel de estrés y calidad de vida de los enfermeros del servicio de cirugía, hospital maría auxiliadora – 2021”. Alicia Concytec. [tesis para optar el grado licenciatura]. 2021. Perú: Universidad Autónoma de Ica. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1385/1/Yeni%20Elid%c3%ad%20Mitac%20A%c3%b1aguari.pdf>
  24. Del Carpio A, Del Carpio L, Díaz B, Rodríguez A, Mendoza G, Málaga G. Burnout y calidad de vida profesional en operadores de justicia que enfrentan violencia intrafamiliar. Rdo. Perú. medicina Exp. salud pública [Internet]. Julio de 2020 [Consultado el 18 de diciembre del 2021]; 37 (3): 589-590. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342020000300589&lng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000300589&lng=en).
  25. López I. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [Consultado el 18 de diciembre del 2021] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez\\_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  26. Reyes B, Rossi. 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 [trabajo académico] universidad san Martin de Porres Lima; 2019. disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/reyes%20\\_%20brm.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/reyes%20_%20brm.pdf?sequence=1&isallowed=y)
  27. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3rd ed. Perú; 2013.
  28. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1st ed. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education; 2018.

29. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de Investigación. 6th ed. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana.; 2014.
30. Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. Global Journal Of Management And Business Research. Disponible: <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/#B4>.
31. Paurinotto B. Calidad de vida laboral y el ausentismo en el trabajo de los profesionales que laboran en sala de operaciones de Pediatría del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins. período 2014 [ Tesis de especialidad] Ica: Universidad Autónoma; 2015 [consultado 09 de noviembre 2022] disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/35/1/maria%20del%20pilar%20paurinotto%20bolivar%20%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20el%20%20ausentismo.pdf>
32. Escobar B, Jara P. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. Educación [Internet] 2019 [Consultado el 18 de diciembre del 2021] 28(54). Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032019000100009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032019000100009&script=sci_arttext)
33. Almiñana M. Los 4 principios básicos de Bioética.. Soc Catalana Med Fam y Comunitaria. [Internet] 2010 [Consultado el 18 de diciembre del 2021] 1(24). Disponible en: [http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM\\_540\\_EBLOG\\_1848.pdf](http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf)

## **ANEXOS**

## Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

### Título: Calidad de vida laboral del profesional de salud en el servicio de centro quirúrgico, Hospital Regional Docente de Cajamarca

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Calidad de vida laboral	Cualitativa	Consiste en la sensación tangible de bienestar y la suma de sentimientos subjetivos y personales. La calidad de vida en el lugar de trabajo incide en un aspecto importante del desarrollo psicológico personal profesional, y genera motivación laboral, adaptabilidad a los cambios, clima laboral, creatividad y disposición para innovar o aceptar cambios en la organización (17).	Son una serie de condiciones ideales que el trabajo brinda a sus colaboradores para el desarrollo de sus funciones, en el cual se desarrolla en las siguientes dimensiones; apoyo directo; motivación intrínseca y carga laboral, los cuales serán medidos por un cuestionario de 35 ítems.	Apoyo directo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Satisfacción en el trabajo</li> <li>➤ Sueldo</li> <li>➤ Reconocimiento profesional</li> <li>➤ Respaldo por la institución</li> <li>➤ Creatividad                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Libertad de opinión</li> </ul> </li> </ul>	1-12	Buena Regular Mala	Buena (105-140) Regular (70-104) Mala (35-69)
				Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Motivación</li> <li>➤ Auto compromiso</li> <li>➤ Valoración de mi trabajo.</li> <li>➤ Importancia del trabajo.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo de mis compañeros.</li> </ul> </li> </ul>	13-23		
				Carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sobrecarga de trabajo</li> <li>➤ Presión en el trabajo</li> <li>➤ Estrés                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consecuencias en la salud</li> </ul> </li> </ul>	24-35		

## Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

### Variable 1: Calidad de vida laboral

#### I. Datos Generales:

##### Edad

- a) 21 a 30 años ( )
- b) 31 a 40 años ( )
- c) 41 a 50 años ( )
- d) 51 a más años ( )

##### Sexo

- a) Masculino ( )
- b) Femenino ( )

##### Tiempo en el servicio

- a) 1 a 2 años ( )
- b) 3 a 4 años ( )
- c) 5 a 6 años ( )
- d) de 7 años a más ( )

N°	Aspecto emocional	Nada	Algo	Bastante	Mucho
	<b>Apoyo directivo</b>				
1	Apoyo de mis compañeros				
2	Satisfacción con el sueldo				
3	Posibilidad de promoción				
4	Apoyo de mis jefes				
5	La institución trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
6	Posibilidad de ser creativo				
7	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
8	Tengo autonomía o libertad de decisión				
9	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
10	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
11	Reconocimiento de mi esfuerzo				
12	Variedad de mi trabajo				

<b>Motivación intrínseca</b>					
13	Motivación (ganas de esforzarme)				
14	Satisfacción con el tipo de trabajo				
15	Ganas de ser creativo				
16	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
17	Calidad de vida de mi trabajo				
18	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
19	Estoy capacitado para hacer mi trabajo				
20	Lo que tengo que hacer queda claro				
21	Me siento orgulloso de mi trabajo				
22	Apoyo de mi familia				
23	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)				
<b>Carga laboral</b>					
24	Cantidad de trabajo que tengo				
25	Desconecto al acabar la jornada laboral				
26	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
27	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
28	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
29	Interrupción molestas				
30	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
31	Estrés (esfuerzo emocional)				
32	Falta de tiempo para mi vida personal				
33	Incomodidad física en el trabajo				
34	Carga de responsabilidad				
35	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				

Fuente: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes%20\\_%20BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes%20_%20BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **Anexo C. Consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** Calidad de vida laboral del profesional de salud en el servicio de centro quirúrgico, Hospital Regional Docente de Cajamarca

**Nombre de los investigadores principal:** Ramos Condori, Rosalyn Antuanet

**Propósito del estudio:** Determinar el nivel de la calidad de vida laboral del profesional de salud en el Servicio de Centro Quirúrgico, Hospital Regional Docente de Cajamarca.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de 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.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a XXXX coordinador de equipo (teléfono móvil N° XXXX) o al correo electrónico: XXXXX@gmail.com

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse

al ....., Presidente del Comité de Ética de la ....., ubicada en la ....., correo electrónico: .....

**Participación voluntaria:**

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

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital



Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante