



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES

ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS

**“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL LICENCIADO
ENFERMERO EN CUIDADOS INTENSIVOS DEL
HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, LIMA 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS
INTENSIVOS**

AUTOR:

LIC. HUAMANI FAJARDO, PIERO ARNALDO

<https://orcid.org/0000-0003-2506-0643>

ASESOR:

Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

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

LIMA - PERU

2022

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II.MATERIALES Y MÉTODOS.....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	21
ANEXOS.....	28

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	29
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	30
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	33
ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMILITUD.....	35

RESUMEN

Objetivo: Conocer la calidad de vida profesional del licenciado enfermero que trabaja en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Hipólito Unanue en la ciudad de Lima 2021. **Material y método:** La presente investigación presenta un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal descriptivo. La población del estudio estará conformada por un total de 60 licenciados en enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos. Técnica e instrumento, como técnica se utilizará la encuesta. Para la variable calidad de vida profesional se utilizará el cuestionario (CVP-35) validado por Revatta F. (2018), **Resultados:** los resultados obtenidos serán presentados en tabla y gráficos para su explicación. **Conclusiones:** la información rescatada tendrá un impacto significativo en el desarrollo de procesos de mejora para la calidad de vida profesional de los enfermeros que laboran en la unidad.

Palabras clave: Calidad de vida, agotamiento profesional, enfermería. (DeSC).

ABSTRACT

Objective: To know the quality of professional life of the licensed nurse who works in the intensive care unit of the Hipólito Unanue National Hospital in the city of Lima 2021. **Material and method:** This research presents a quantitative approach, non-experimental descriptive cross-sectional design. The study population will be made up of a total of 60 nursing graduates who work in the intensive care unit. Technique and instrument, the survey will be used as a technique. For the professional quality of life variable, the questionnaire (CVP-35) validated by Revatta F. (2018) will be used. **Results:** the results obtained will be presented in tables and graphs for explanation. **Conclusions:** the retrieved information will have a significant impact on the development of improvement processes for the quality of professional life of the nurses who work in the unit.

Keywords: Quality of life, professional exhaustion, nursing. (MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente existen puntos de vista teórico-metodológicas que reemplazan el término calidad de vida en el trabajo, por calidad de vida laboral (CVL) y/o profesional (CVP) la cual se entiende como la percepción del trabajador de sus necesidades personales. Otras definiciones entienden a la CVP como la valoración del individuo en relación a su trabajo, haciendo alusión al conjunto de procesos y cambios en la dinámica organizacional que afectan al trabajador y/o caracterizan la CVP por la identificación de la satisfacción que el trabajo genera en el trabajador (1).

De este modo, la condición de vida profesional indica la complacencia personal en el ejercicio de diversas actividades y la experiencia subjetiva del bienestar laboral, puede estar afecto de condiciones que mejoren o degraden el resultado en su evaluación (2).

La OMS y la OIT consideran esencial el desempeño de la enfermería, por tal motivo la OIT remitió desde 1977 el acuerdo 149, sobre circunstancia de vida y empleo de la enfermera, ya que se determinó que la autoestima, la vulnerabilidad las relaciones interpersonales y el ambiente laboral, determina la condiciones que permiten hacer la vida más agradable a la enfermera (3).

La OIT conceptualiza el trabajo forzoso como el realizado de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Los datos de la OIT refieren que 24.9 millones de personas realizan trabajo forzoso y se distribuyen de la siguiente manera: 56% Asia – Pacífico, 18% África, 9% América Latina, 7% Europa, y 3% Medio Oriente (4)

A nivel mundial Cruz (5), realizo una búsqueda, y encontró 38 artículos publicados en los últimos 7 años y determino las variables relacionadas con la calidad de vida laboral. Variables como el coaching gerencial, la responsabilidad social, la eficiencia y la productividad están relacionados íntimamente, y en su mayoría describen como el éxito de una organización se basa en la interpretación positiva de los trabajadores hacia las condiciones físicas y emocionales de sus puestos de trabajo.

Latinoamérica cuenta con un modelo de atención de servicios de salud. Las instituciones se enfocan en el usuario y en el talento humano para satisfacer la demanda. El personal de salud está en riesgo de presentar estrés laboral, trabajo bajo presión, y falta de tiempo para su vida personal, lo que lleva a una calidad de vida profesional baja. Aplicando un meta análisis de la calidad de vida profesional en Latinoamérica el año 2019, se dio a conocer que esta fue predominantemente baja, siendo la dimensión soporte institucional para el trabajo la mejor calificada por el 45%, y el 71% califico a la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo como la de nivel bajo, lo cual se traduce en riesgos para la salud física y emocional de los trabajadores e insatisfacción con la remuneración laboral (6).

Ahora bien, en México, en el año 2020, se manifiesta que la herramienta fundamental para alcanzar los objetivos de las organizaciones son los trabajadores, a su vez la influencia de la gestión directiva incremento a 2.72 veces la posibilidad de percibir una alta calidad de vida laboral, también se muestra que la calidad de vida laboral alta en comparación con la calidad de vida laboral baja tiene 69% mayor probabilidad de tener un adecuado desempeño organizacional. La calidad de vida satisfactoria tiene un impacto positivo en el desempeño de sus labores. (7).

Al mismo tiempo, en México el año 2020, se tenía en cuenta que el estrés es la respuesta fisiológica y emocional por las exigencias percibidas. De tal forma el estudio estrés laboral en enfermeras de un Hospital público, determinó el 59% de los enfermeros participantes de un estudio presentaron un nivel de estrés medio, mientras que el nivel alto solo está representado por el 3.2%, y desde la perspectiva de la enfermera el 41.3% refirió mayor estrés por la carga de trabajo (8)

Mientras que, en Brasil, el año 2019, el ambiente laboral de los hospitales compromete a los enfermeros a peligros ocupacionales, psicosociales y un proceso intenso, conviviendo diariamente con el sufrimiento de las personas y la muerte de los pacientes , un estudio relaciona el síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida, manifestó que el burnout fue de 20.9% y se relaciona con altos rangos de estrés ocupacional y percepción negativa de la calidad de

vida profesional además existe relación directa con un 95% de confianza entre el síndrome de burnout con la calidad laboral de vida en sus dimensiones físicos y psicológicos (9).

Mientras tanto en Colombia, el año 2020, evaluaron que la condición que favorecen a la vida profesional mide los efectos de las enfermedades crónicas como: la diabetes, demencias, enfermedades desmielinizantes y accidentes cerebrovasculares, las cuales causan discapacidad y pueden ser consideradas como problemas de salud pública. Por tal razón las instituciones de salud deben prestar atención en el impacto del trabajo en la calidad de vida profesional de sus trabajadores (10).

Por otro lado, en Argentina, 2018, se identificó el trabajo como necesidad humana, pero a su vez los problemas como: el agotamiento físico, psicológico y cognitivo comenzaron a afectar a los trabajadores, interfiriendo con la calidad de vida laboral, por lo tanto, en el absentismo. La calidad de vida laboral mantiene proximidad con responsabilidad social de la empresa y representa al dinamismo contingente de gestión hospitalaria (11).

En España, el año 2020, con el fin de analizar la influencia de los factores psicosociales que condicionan el ambiente de trabajo y su repercusión en la calidad laboral se observó, que existe una satisfacción alta con la calidad de vida laboral percibida por un 94% del profesional de salud, mientras que la dimensión, apoyo directo los porcentajes fueron de 48% teniendo una baja aceptación (12).

Así mismo, en Perú, el año 2020, identificaron que la calidad de vida profesional influye en el desempeño laboral, así mismo las dimensiones (apoyo directo y demanda en el trabajo) se encuentran en el nivel medio con un porcentaje de 61.4%, mientras que la dimensión (recursos psicológicos y organizacionales) comparten el 47% en los niveles bajos y medio. Mientras que, el nivel bajo va desde 32.5% y 36.1%, en las dimensiones demanda en el trabajo y apoyo directo respectivamente (13)

Por su parte Yupanqui (14), en Lima el año 2019, determino la calidad de vida laboral del profesional de enfermería, la cual el 71.7% de los profesionales perciben una calidad de vida profesional media, a diferencia de la baja que solo

es representado por el 1.7%. En cuanto a sus 3 dimensiones, presenta una mayor aceptación es la motivación intrínseca con un 56.7%

En el mismo contexto Arteaga (15) en Trujillo, el año 2019, evaluó las actividades del hospital regional de Trujillo, considerando que su ambiente laboral suele ser estresante y las enfermeras expresan su malestar sobre la inadecuada administración del recursos humano y económico. Determino que el 100% de las enfermeras manifiestan tener una calidad de vida media. Para las 3 dimensiones analizadas la incidencia mayor fue para la calidad de vida media, carga en el trabajo 84%, motivación intrínseca 69.2% y apoyo directo 80.8%.

Como señala, Chávez y colaboradores (16), en un hospital de lima 2021, abordo la problemática actual en relación al impacto producido por la pandemia del COVID -19, el cual impacto los diferentes ámbitos laborales, el sector salud fue golpeado fuertemente. Los enfermeros sufrían el agotamiento y la presión laboral, al ser la respuesta inmediata al problema de la pandemia, de tal forma llego a la conclusión; que existe correlación inversa y estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el síndrome de burnout, a mayor presencia del síndrome de burnout, es menor la calidad de vida laboral. También se identificó que el personal de enfermería tiene una calidad de vida laboral alta representado por el 55.2%

A su vez. Salas y colaboradores (17) refieren que los enfermeros son la mayor fuerza en las unidades hospitalarias, actualmente en un hospital de Lima las enfermeras presentan un bajo índice en la identidad profesional, por tal efecto fue necesario conocer en qué medida la calidad de vida laboral se relaciona con la identidad profesional de enfermeros de este hospital. Se observó que existe una correlación moderada positiva y significativa de tal manera a medida que se mejore la calidad de vida, se verá reflejado en la identidad profesional de los enfermeros, también identifico que la dimensión soporte institucional percibe un alto nivel con un 80.6% en comparación con las demás dimensiones que perciben un nivel medio variable

Dentro de esta perspectiva, las instituciones de salud desconocen la calidad de vida profesional de los trabajadores y las repercusiones que tiene en el desempeño laboral, debemos señalar que los enfermeros que trabajan en la

unidad de cuidados intensivo por ser de alta complejidad, necesitan un desempeño laboral eficiente y de calidad. El profesional de enfermería es el único que tiene permanencia diaria de 12 horas, por tal motivo es la profesión de selección para medir la calidad de vida profesional. El objetivo de este estudio es determinar la calidad de vida profesional del licenciado que trabaja en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Hipólito Unanue en la ciudad de Lima 2021.

La calidad de vida profesional, es la impresión del profesional de su experiencia laboral de manera objetiva y subjetiva, las cuales se relacionan con apropiadas condiciones laborales, seguridad en el trabajo, aspectos establecidos, recompensas económicas, desarrollo personal y profesional. Las organizaciones deben garantizar mejores condiciones laborales, para cumplir las metas establecidas a través de la colaboración activa de sus trabajadores. (18)

La condición de vida profesional en el sector salud tiene una mayor relevancia y esto se refleja en la atención al paciente. En el contexto de salud, la atención tiene características demandantes, se suma acoger en el dolor, ocuparse en la muerte, cuidar en la fase terminal de la vida y momentos de urgencia vital con compromiso emocional, por tal motivo son proclives al desgaste emocional.(19)

En las relaciones entre empleado y empleador el apoyo directo permite experiencias constantes, así como el desempeño favorable del trabajo resaltando el compromiso directo del empleado con la organización (20)

En esta perspectiva la carga de trabajo es el requerimiento psicofísico de la persona a lo largo de su jornada laboral, y es vulnerado por las condiciones laborales y diversos factores externos que encuentran en el área laboral (21).

La motivación intrínseca se conceptualiza como un interés propio forjado por una necesidad la cual no tiene interés económico y está orientado al crecimiento profesional. (22).

Y el desempeño laboral es la capacidad del profesional de generar, crear, y concluir sus responsabilidades en el menor plazo, pero con calidad. Su evaluación es imprescindible en las organizaciones, permite identificar

empleados con un potencial más alto al requerido por el cargo, unifica al trabajador a la empresa o al puesto que ocupa en la actualidad. (23)

Analizar la calidad de vida profesional potenciara una valiosa ventaja competitiva lo cual influye en los resultados laborales, sabiendo que las instituciones están vinculadas al perfil, la calidad y la capacidad de los trabajadores. Es necesario conocer en nivel de calidad de vida profesional, para que la institución pueda satisfacer las demandas de salud (24)

Basándose en la teorista Lydia Hall, podemos afirmar que el enfermero es el resultado de la evolución dentro de la sociedad, y su actividad contribuye a mantener y mejorar la salud. Lydia Hall, en su modelo del Núcleo, el cuidado y la curación, manifiesta que la enfermera debe mantener la calidad en el desempeño del cuidado para una buena satisfacción del paciente, así mismo el cuidado brindado va de la mano con el entorno, la actitud y la habilidad de la enfermera. Por tal motivo es necesario evaluar la calidad de vida profesional de las enfermera de esta manera estimares un impacte prudente en el desempeño de sus labores (25).

Debe señalarse como antecedente el trabajo de López y colaboradores (26), en México 2021, cuyo objetivo fue “Conocer la influencias de la calidad de vida laboral sobre el desempeño laboral”, el enfoque fue cuantitativa, transversal y predictiva, realizado en 169 médicos, se utilizaron 2 intrumentos: Calidad de vida laboral (CVL – HP) conformado con 55 criterios y desempeño laboral (Escala de desempeño laboral, EDL) conformado por 15 criterios, los resultados mostraron que el 13% tiene 1 año de servicio, el 81% trabaja en las mañanas y el 53% son empleados base, existe una influencia positiva entre las variables, hallando una influencia entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los galenos.

Para Vidal y colaboradores (27), en Chile 2017, en su investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la calidad de vida y el ausentismo”, manteniendo un enfoque transversal, la encuesta se aplicó a 352 funcionarios, utilizaron el instrumento de calidad de vida profesional (CVP-35). Se observó que el 42% presentaron ausentismo, además la dimensión que presenta un valor medio de 8,12 con mayor incidencia corresponde a la motivación intrínseca. Se

evidencian que existe relación entre la calidad de vida del personal de salud y el ausentismo laboral.

Por otro lado León (28), en Ecuador 2019, en su trabajo tuvo como objetivo “Determina la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería, tuvo un enfoque cuantitativo, método deductivo, con alcance descriptivo y correlacional. El cuestionario fue aplicado a 240 profesionales de enfermería. Se utilizó el cuestionario de estrés laboral por Hernández, Ortega y Reidi. También fue utilizado el cuestionario CVT – GOHISALO. En el estrés laboral el 15.8% está de acuerdo que la dimensión insatisfacción por retribución causa mayor estrés laboral. Mientras que para la calidad de vida laboral la dimensión integración al puesto de trabajo tiene una mayor aceptación por los encuestados. Se determinó con el coeficiente de correlación que a menor estrés laboral existe una mayor calidad de vida.

Por su parte Loli y colaboradores (29), Perú 2020, tuvo como objetivo “Determinar la calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la administración pública y privada del Perú, para conocer la relación entre la calidad de vida laboral, el auto estima y el desempeño laboral. Investigación cualitativa, correlacional de corte transversal, realizado en 447 trabajadores, manejaron como instrumento el cuestionario de CVL de Gohisalo, y el inventario de autoestima para adultos. Se halló 81.4% de calidad de vida y 56.6% de auto estima, el 43.4% tiene una autoestima moderada. encontrando además asociación significativa y positiva entre las variables.

Fue también relevante cuando Hurtado (30), en lima Perú 2017, tuvo como objetivo “Determinar si existe relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional” de los enfermeros, investigación no experimental descriptivo, realizado a 93 enfermeros, se utilizó el instrumento llamado CVP-HP para la calidad de vida profesional, y el desempeño laboral fue medido mediante la observación directa de la supervisora. En los resultados se observó que el 83.3% tienen una calidad de vida regular, el 16.7% tienen una calidad de vida malo, en el desempeño profesional el 28.9% muestra un desempeño “Malo” y el 71.1% tiene un desempeño “regular”. Se demostró que no hay correspondencia entre las variables.

Por su lado Sotelo y colaboradores (31), en Ica el año 2020, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería, desarrollo su trabajo con un enfoque cuantitativo, correlación y de corte transversal, estaba dirigido a 100 enfermeras del hospital Santa María del Socorro, se utilizó el cuestionario calidad de vida profesional adaptado por Cabezas 1996 y el cuestionario del síndrome de burnout de Maslach y Jackson. Se observaron los siguientes resultados, el 91% no presentan el síndrome de burnout, Por otro lado, el 26% señalan que existe un nivel deficiente de calidad de vida laboral, mientras que el 64% señalan que existe un nivel regular. Se afirma que no existe una relación entre la calidad de vida profesional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del mencionado hospital.

Las unidades de cuidados intensivos están encargadas de brindar servicios asistenciales especializados, lo cual implica la entrega y dedicación del personal de enfermería en el desempeño de su labor asistencial, de tal forma es importante analizar la calidad de vida profesional que mantiene el profesional de enfermería para garantizar un eficiente desempeño durante el desarrollo de sus actividades asistenciales.

Actualmente las instituciones hospitalarias no tienen conceptos formados de lo que es calidad de vida profesional, tener estos conocimientos teóricos es importante para fortalecer un adecuado desempeño asistencial y estimar la calidad de vida profesional de nuestros trabajadores. De tal manera los hallazgos de este trabajo servirán como guía en la valoración subjetiva de la calidad de vida profesional de los trabajadores de unidad de cuidados intensivos.

En cuanto al valor práctico, la calidad de vida profesional está ligada al desempeño laboral en la producción de resultados y el alcance de metas institucionales, el resultado de este trabajo puede satisfacer necesidades individuales de los trabajadores y este estudio puede servir como referencia bibliográfica para la aplicación de métodos motivacionales a nivel profesional.

Se busca involucrar a las instituciones en el conocimiento directo de los factores que determinan la calidad de vida profesional, de tal forma se podrá estimular de manera directa a los profesionales observando los objetivos alcanzados y los

que se pretende alcanzar, teniendo en cuenta que el sector salud es una organización que deberá satisfacer el 100% de su población bajo su jurisdicción en el contexto de la salud.

El estudio se realizará siguiendo las normativas según su tipo y diseño de tal manera que la información pueda ser ordenada de acuerdo con ellos.

Para tal efecto nos planteamos como objetivo determinar la calidad de vida profesional del licenciado enfermero que trabaja en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Hipólito Unanue en la ciudad de Lima 2021.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se trata de un estudio con enfoque cuantitativo porque medirá la variable en un determinado contexto y también se utilizará métodos estadísticos para extraer conclusiones, tiene un diseño no experimental, porque no se manipulará la variable basando en la observación, de corte transversal descriptiva porque tiene como fin estimar la magnitud y distribución de las condiciones estudiadas en un determinado momento. (32)

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población serán los licenciados en enfermería que trabajan en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Hipólito Unanue, los meses de abril del 2021 hasta enero del 2022, actualmente la población la conforman el personal especialista antiguo y el personal designado por jefatura de enfermería, los cuales trascienden actualmente a 60 licenciados en enfermería.

Criterios de inclusión son:

- Exclusivamente licenciado en enfermería con registro de colegiatura.
- Licenciados en enfermería que firmen el consentimiento informado.
- Licenciados en enfermería que figuren en la nómina actual del servicio de cuidados intensivos.

Criterios de exclusión son:

- Personal de salud q no sea profesión de enfermería ni que no tenga registro de colegiatura.
- Licenciados de enfermería que no brinden su consentimiento informado.
- Licenciados de enfermería que no se encuentren en la nómina actual del servicio de cuidados intensivos.

Muestra:

Debido a que la población son 60 enfermeros, se decidió trabajar con la muestra censal.

2.3 VARIABLE DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida profesional

Definición conceptual:

La calidad de vida profesional, es el bienestar que proviene del trabajo, el desarrollo personal y profesional, las relaciones humanas e, incluso, la administración del tiempo libre.(33)

Definición operacional:

Es la impresión de la experiencia laboral de manera objetiva y subjetiva del licenciado en enfermería el cual será medido con el instrumento CPV – 35 que tiene 3 dimensiones.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

En la siguiente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, técnica de fácil aplicación a grupos poblacionales de manera simultánea.

En cuanto al instrumento para recoger los datos de la calidad de vida será el cuestionario tipo Likert (CVP-35). Creado por Cabezas 1998 para la población española utilizando el alfa de Cronbach para su confiabilidad, tiene 3 dimensiones, apoyo directo con 13 ítems, carga de trabajo con 11 ítems y motivación intrínseco con 10 ítems. Se clasifica en una escala de 1 al 10, a la que se superponen las categorías malas (valores 1, 2, 3), regular (valores 4, 5 y 6) y buena (valores 7, 8, 9 y 10). (34)

Validez y confiabilidad

El instrumento fue validado, en el Perú, en la tesis “Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020”. Se sometió al juicio de expertos a 5 profesionales, de los cuales 3 son magísteres y 2 licenciados especialistas en cuidados intensivos. Según los resultados de la prueba de V de Aiken se obtuvo un coeficiente de 0.998, se concluyó que existe consistencias y congruencia entre los expertos, validándose el instrumento mencionado. Luego se aplicó una prueba piloto a 8 participantes con similares características de la población de estudio, mostrando como

resultado del Alpha de Cronbach de 0,937 de coeficiente. Por lo tanto, el instrumento demuestra una alta confiabilidad y es aceptable para su aplicación en el estudio (35).

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinación previas para la recolección de datos

Se pedirá una carta de presentación a la Dirección general de la Universidad María Auxiliadora, dicho documento permitirá el acceso, al Director del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima, se solicitará los permisos correspondientes a la Jefa de la Unidad de Docencia e investigación, Jefa del Departamento de enfermería y Jefa de la Unidad de Cuidados Intensivos, de esta manera se podrá abordar a los licenciados en enfermería para explicar el por qué se realiza el estudio, al mismo tiempo solicitaremos la aprobación para el consentimiento informado.

2.5.2. Aplicación de instrumentos de recolección de datos

Se recolectarán la información en el mes de octubre 2021, estimándose aproximadamente 10 días para completar la información. Para llenar el cuestionario se utilizarán aproximadamente de 15 a 20 minutos, después de recoger todos los formatos procederemos a revisar el correcto llenado, que las contestaciones estén completas, luego codificaremos de los formatos, para facilitar la elaboración de la data en el programa Excel.

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

El análisis estadístico se realizará seleccionando e interpretando los datos que nos permitan decidir estándares y directrices a utilizar en el análisis, que nos permitirá extraer datos agregados, analizar las características de la población en estudio, de tal manera que nos permita organizar y resumir datos numéricos para ello se utilizará el paquete SPSS 23, que al final nos permita elaborar un informe del estudio.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

Principio de Autonomía

Es una cualidad que ofrece la posibilidad de actuar por nosotros mismos y convierte al ser humano en protagonista de su vida, se encuentra vinculada a la formación de personas (36). Se aplicará este principio cuando abordemos al profesional y mediante la firma del consentimiento informado se formalizará su participación.

Principio de beneficencia

Es la obligación de hacer el bien sin originar daños, todos nuestros intereses son dirigidos al bienestar, lo cual lleva a buscar el mayor bien y prestar toda la ayuda al ser humano (37). Se brindará una adecuada información sobre todo en los beneficios al personal que resulte de la investigación.

Principio de No maleficencia

Parte de no hacer daño, solo se debe realizar labores para lo que uno está capacitado, con este principio las obligaciones principales incluyen mantener actualizado los conocimientos y habilidades (38). Se explicará a cada participante que el resultado de la encuesta no tiene la finalidad de recriminar al personal.

Principio de justicia

Es dar a alguien lo que corresponde, fundamentalmente para la defensa de los derechos individuales enfocados en la equidad de condiciones internas y externas (39). Los participantes de este estudio tendrán un trato con igualdad y respeto, manteniendo la ética necesaria.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2021																																							
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Reconocer del Problema			X	X																																				
Explorar la bibliográfica			X	X	X	X	X	X																																
Producir la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencias y antecedentes			X	X	X	X	X	X																																
Proyectar de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación			X	X	X	X	X	X																																
Proyectar de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación			X	X	X	X	X	X	X	X	X																													
Proyectar de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación									X	X	X	X																												
Proyectar de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo									X	X	X	X																												
Proyectar de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos									X	X	X	X																												
Proyectar de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos									X	X	X	X																												
Proyectar de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información									X	X	X	X																												
Organizar los aspectos administrativos del estudio													X	X																										
Hacer los anexos					X	X	X	X	X	X	X	X																												
Inspeccionar el proyecto													X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
Permiso del proyecto																					X	X	X	X																
Trabajo de campo																					X	X	X	X																
Transcripción del trabajo académico																																								
Sustentación																																								

3.2. Recursos Financieros

MATERIALES	2021										TOTAL
	ABRI	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	s/.
Equipos											
1 laptop	S/.1500										S/.1500
USB	S/.30										S/.30
Útiles de escritorio											
Lapiceros	S/.3										S/.3
Lápiz								S/.10			S/.10
Tableros								S/.30			S/.30
Hojas bond A4		S/.10						S/.50			S/.60
Material Bibliográfico											
Libros	S/.60	S/.60	S/.20	S/.20							S/.160
Fotocopias	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10		S/.20		S/.50	S/.130
Impresiones	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10		S/.20		S/.50	S/.130
Espiralado								S/.20		S/.50	S/.70
Otros											
Movilidad								S/.50		S/.50	S/.100
Alimentos	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.150
Llamadas	S/.20	S/.20	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.120
Recursos Humanos											
Digitadora	S/.50									S/.50	S/.100
Imprevistos*		S/.80		s/ 80						S/.80	S/.240
TOTAL	S/.1698	S/.225	S/.65	S/.165	S/.45	S/.45	S/.25	S/.225	S/.25	S/.375	S/.2893

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Alejandro J, Roa S. Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. Rev Psicol [Internet]. 2018 [acceso 11 de mayo 2022];11(1):69–89. disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v11n1/2011-3080-cesp-11-01-00069.pdf>
2. Salgado Roa JA, Leria Dulčić FJ. Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. Rev CES Psicol [Internet]. 2018 [acceso 4 de julio del 2022];11(1):69–89. disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4235/423557502007/423557502007.pdf>
3. Montero Vizcaíno YY, Vizcaíno Alonso M del C, Montero Vizcaíno Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería [Internet]. Vol. 49, Rev. Cubana de Medicina Militar. 2020 [acceso 7 de julio 2021]. p. 364–74. disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n2/1561-3046-mil-49-02-e369.pdf>
4. Raso Delgue J, Rosenbaum Rimolo J. El Centenario de la OIT y la legislación laboral uruguaya. 2019 [acceso 16 de mayo 2022]; disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_737324.pdf
5. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales [Internet]. Vol. 0, Revista científica Pensamiento y Gestión. 2018 [acceso 14 de octubre 2021]. p. 58–81. disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
6. Caicedo Fandiño HY. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. Rev SIGNOS - Investig en Sist gestión [Internet]. 2019 [acceso 13 de julio 2021];11(2):41–62. disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990346>
7. Lumbreras Guzmán M, Hernández Vicente IA, Méndez Hernández P,

- Dosamantes Carrasco LD, Cervantes-Rodríguez M, García-Elizalde A, et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales publicos de Mexico: Una vision desde la gestion directiva. *Rev Salud Publica Mex* [Internet]. 2020 [acceso 6 de julio 2021];62(1):87–95. disponible en: <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247/11833>
8. García García P, Aleyda Jiménez Martínez A, Hinojosa García L, Nelly Gracia Castillo G, Elena Cano Fajardo L, Ariel Abeldaño Zúñiga R, et al. Estrés laboral en enfermeras de un hospital publico de la zona fronteriza de Mexico, en el contexto de la pandemia covid - 19. *Rev Salud Publica* [Internet]. 2020 [16 de mayo 2022];65–73. disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>
 9. Vidotti V, Martins JT, Galdino MJQ, Ribeiro RP, Robazzi ML do CC. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Rev Enferm Glob* [Internet]. 2019 [acceso 5 de julio 2021];18(3):344–54. disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
 10. Lopera Vásquez JP. Calidad de vida relacionada con la salud: exclusión de la subjetividad. *Rev Cienc e Saude Coletiva* [Internet]. 2020 [acceso 12 de julio 2021];25(2):693–702. disponible en: <https://www.scielo.br/j/csc/a/pHhcCB54Xvz7jSZnMg3wbXH/?lang=es&format=pdf>
 11. Ferreira Junior RR, Porto AP. La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria. *Ciencias Adm* [Internet]. 2018 [13 de mayo 2021];(11):015. disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/cadmin/n11/2314-3738-cadmin-11-3.pdf>
 12. Abouzeid Abouzeid GK, López Montesinos MJ, Martínez Alarcon L. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Rev Científica Enfermería* [Internet]. 2020 [15 de mayo del 2021];(19):24. disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7586467>
 13. Santisteban A, Carolina D, Chavez A. Calidad de vida profesional y

- desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora (tesis licenciatura) [Internet]. Universidad interamericana; 2021. disponible en: http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Yupanqui Tenorio C. Calidad de Vida Laboral en el Profesional de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Inen-2019 [Internet]. Calidad de Vida Laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN-2019 [tesis licenciatura]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2019. disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3040/ TESIS Yupanqui Camilo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 15. Arteaga N. Nivel de calidad de vida laboral segun factores relacionados en enfermeras de emergencia del Hospital Regional docente de Trujillo. Sciéndo [Internet]. 2019 [acceso 15 de mayo 2022];22(3):213–20. disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2571/pdf>
 16. Chavez M, Zumaeta A. Calidad de vida laboral y Síndrome de Burnout: un estudio en personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana 2021 (tesis licenciatura) [Internet]. Transtornos Alimenticios. Universidad Cesar Vallejo; 2018. disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2216%0Ahttp://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
 17. Salas Falcon L, Rojas Psicoya Y. Calidad de vida laboral y su relación con la identidad profesional de enfermeros en el área UCI del Hospital María Auxiliadora (tesis licenciatura) [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2020. disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/973/1/Leonora Asunciona Salas Falcon.pdf>
 18. Matabanchoy Tulcán SM, Álvarez Pabón KM, Riobamba Jiménez OD. Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. Rev Univ y Salud [Internet].

- 2019 [acceso 7 de julio 2022];21(2):176–87. disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
19. Caballero Pedraza IM, Contreras Torres F, Vega Chávez EP, Gómez Shaikh JJ. Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá [Internet]. Vol. 17, Rev. Informes psicológicos. 2017 [13 de julio 2021]. p. 87–105. disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/756/581>
 20. Salazar Estrada JG. La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. Rev SIGNOS [Internet]. 2018 [acceso 11 de agosto 2021];10(2):41–53. disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5604/560459866002/560459866002.pdf>
 21. Taype-Rondan A, Alarcon-Ruiz CA, Zafra-Tanaka JH, Rojas-Villar FJ. Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. Rev Acta Med Peru [Internet]. 2018 [acceso 10 de agosto 2021];35(1):6–13. disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v35n1/a02v35n1.pdf>
 22. Menéndez Santurio J, Fernández Río F, Menéndez Santurio JIFRFJ. Responsabilidad social, necesidades psicológicas básicas, motivación intrínseca y metas de amistad en educación física. Retos Nuevas tendencias en Educ Física, Deport y Recreación. 2017[acceso el 15 de agosto del 2021];0(32):134–9. disponible en <https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/52385/33653>
 23. Chagray Ameri NH, Ramos Y Yovera SE, Neri Ayala AC, Maguiña Maza RM, Hidalgo Vasquez YN. Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. Rev Nac Adm [Internet]. 2020 [acceso 8 de julio 2021];11(2):e3297. disponible en: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297/4324>
 24. Molina Germán JO, Pérez Melo AY, Lizárraga Salazar G, Larrañaga Núñez AM. Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de

- servicios turísticos. 3C Empres Investig y Pensam crítico [Internet]. 2018 [16 de mayo 2022];7(2):44–67. disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6466987>
25. Esteve Claramunt F, Martínez Martínez C. Enfermería y género. Rev EMIG [Internet]. 2022 [acceso 16 de mayo 2022];121–36. disponible en: <https://monografias.editorial.upv.es/index.php/em/article/view/283>
 26. López Martínez BE, Aragón Castillo JM, Muñoz Palomeque M, Madrid Tovilla S, Tornell Castillo I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de Bienestar, en el estado de Chiapas. Rev Fac Med Hum [Internet]. 2021 [acceso 8 de julio 2022];21(2):316–25. disponible en: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/05/1179283/calidad-de-vida-laboral-y-desempeno-laboral-en-medicos-del-ins_Doo28Ye.pdf
 27. Vidal Gamboa C, Palavecino Sáez I, MoyaRivera P, Toro Huerta C, Hoffmeister Arce L. Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo. Rev Cienc Trab [Internet]. 2017 [acceso 9 de setiembre 2021];19(60):188–93. disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n60/0718-2449-cyt-19-60-00188.pdf>
 28. Mendoza León N. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del hospital de especialidades Teodoro Maldonado Carbo (tesis maestría) [Internet]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019. disponible en: <http://201.159.223.180/handle/3317/14027>
 29. Loli A, Danielli J, Navarro V, Cerón F, Del Carpio J, Vergara A. Calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la administración pública y privada en el Perú. Rev Iberoam Psicol Ocup [Internet]. 2020 [acceso 8 de julio del 2021];39(1):27–40. disponible en: [file:///C:/Users/Family/Downloads/258-1212-1-PB \(1\).pdf](file:///C:/Users/Family/Downloads/258-1212-1-PB%20(1).pdf)
 30. Hurtado Zamora P. Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales.(tesis para optar el grado académico de maestría) [Internet]. Universidad César Vallejo; 2017 [acceso 13 de julio 2021]. disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16873/Hurta do_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16873/Hurta%20do_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

31. Sotelo Medina MR, Sotomayor Vasquez GO. Calidad de vida profesional y síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro (tesis licenciatura) [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2020. disponible en: [http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1213/1/Graciela Olivia Sotomayor Vasquez .pdf](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1213/1/Graciela%20Olivia%20Sotomayor%20Vasquez.pdf)
32. Hernandez Sampieri R, Fernandez Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación. In: McGRAW-HILL/Interamericana, editor. 6th ed. Mexico; 2014.
33. Santiago Torner C. Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. Rev Esc Adm Negocios [Internet]. 2021 [acceso 4 de mayo 2022];8160(91):1–31. disponible en: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/3050/2257>
34. Martín J, Cortes A, Morente M, Caboblanco M, Garijo J, Rodríguez A. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Rev Gac Sanit [Internet]. 2004 [acceso 8 de julio 2021];18(6):489–489. disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/gsv18n2/original6.pdf>
35. Remigio Tinoco YF. Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020 (tesis especialidad) [Internet]. Universidad Peruana Unión; 2020. disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3152/Yudy _Trabajo_Especialidad_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3152/Yudy_Trabajo_Especialidad_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
36. Faya Salas A, Venturo Orbegoso C, Herrera Salazar M. Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad Peruana. Rev invest [Internet]. 2018 [acceso 10 de setiembre 2021];8:42–55. disponible en:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/467657107003.pdf>

37. López Vélez LE, Zuleta Salas GL. El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas. Rev Fr [Internet]. 2020 [acceso 10 de setiembre 2021];62(174):1–30. disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/467657107003.pdf>
38. Zerón A. Beneficencia y no maleficencia. Rev ADM [Internet]. 2019 [acceso 10 de setiembre 2021];76(6):306–7. disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/imi/imi-2018/imi182c.pdf>
39. González Calixto MB. El principio de justicia en el aula y la responsabilidad moral del docente, frente a los estilos de aprendizaje. Rev Investig Desarro E Innovación [Internet]. 2017 [acceso 10 de setiembre 2021];7(2):241–53. disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/ridi/v7n2/2389-9417-ridi-7-02-241.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Operacionalización

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Calidad de vida profesional	Tipo de variable según su naturaleza:	La calidad de vida profesional, es el bienestar que proviene del trabajo, el desarrollo personal y profesional, las relaciones humanas e, incluso, la administración del tiempo libre.(33)	Es la impresión de la experiencia laboral de manera objetiva y subjetiva del licenciado en enfermería el cual será medido con el instrumento CPV – 35 que tiene 3 dimensiones .	Apoyo directo	<ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Satisfacción con el tipo de trabajo • El compañerismo • Reconocimiento del esfuerzo del empleado • Autonomía y libertad 	13 ítems (1 – 13)	Mala: 35-115, Regular: 116-232 Buena: 233- 350	Las dimensiones de calidad de vida profesional se obtuvieron a partir de las puntuaciones medias de los ítems, considerando que 1 es la menor frecuencia o intensidad y 10 la mayor frecuencia o intensidad con que se presentan los eventos. Las puntuaciones se establecen a partir de 35 a 350, teniendo en cuenta que a mayor puntuación una buena calidad de vida.
	Cuantitativa			Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de trabajo • Presión por mantener cantidad y calidad en el trabajo • Prisas y agobios por falta de tiempo • Consecuencias negativas para la salud 	11 ítems (14 – 24)		
	Ordinal			Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Separar las tareas profesionales de la vida personal • Capacitación necesaria para el trabajo • Orgullo por el trabajo 	9 ítems (25 – 34)		

**CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL
(INSTRUMENTO CVP-35)**

Lea cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y califique la percepción que Usted tiene sobre las demandas y cargas de la profesión, considerando que 1 es la menor frecuencia o intensidad y 10 la mayor frecuencia o intensidad con que se presentan los eventos que a continuación se exponen. Marque con una (X) solo una de las opciones de las columnas.

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
APOYO DIRECTIVO											
1	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo										
2	Estoy satisfecho con el sueldo										
3	Hay posibilidad de desarrollo en mi trabajo										
4	Mi esfuerzo es reconocido por mis compañeros de trabajo										
5	Percibo el apoyo de mis jefes con respecto a mi trabajo										
6	Socorro a mis compañeros cuando realizan sus actividades										
7	Se me permite innovar en mi trabajo										
8	Obtengo el reporte de mis jefes en los resultados de mi trabajo										
9	Se permite expresar lo que pienso y necesito en mi trabajo.										

10	El establecimiento mejora la calidad de vida en el cargo donde realizo mis actividades laborales																			
11	Gozo de autonomía o libertad para decidir																			
12	Encuentro diversidad en mi trabajo																			
13	Es probable que mis sugerencias sean escuchadas y usadas																			
CARGA DE TRABAJO																				
14	Aglomeración de trabajo a la semana																			
15	La presión ejercida para sostener las actividades laborales es:																			
16	Coacción recibida para cumplir la calidad de mi labor																			
17	Apuro por falta de tiempo para realizar mis actividades																			
18	Hay peleas con colegas en el entorno laboral																			
19	Hay carencias de tiempo para el desarrollo de mis actividades personales																			
20	Existe fastidio físico por el área laboral																			
21	Mi obligación de responsabilidad es																			
22	Tengo impedimentos molestos en mi trabajo																			
23	Mis actividades laborales me genera estrés																			
24	Mi ocupación tiene consecuencias dañinas para mi salud																			

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

25	Me siento impulsada (o), con ganas de trabajar																			
26	El amparo familiar es																			
27	Mi aspiración de ser creativa (o)																			
28	Clasifico las tareas profesionales de mi vida para terminar con la jornada laboral																			
29	Resguardo la capacitación necesaria para realizar mi trabajo																			
30	Soy un experto para realizar mi trabajo																			
31	Los ejercicios de mis actividades son importantes para mi trabajo y la vida de las personas																			
32	Mis actividades son claras																			
33	Me siento orgullosa (o) de mi trabajo																			
34	Mi calidad de vida en el trabajo																			

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

Se invita a usted a participar en este estudio en salud, antes de decidir si participa o no, debe percatarse de cada uno de los siguientes puntos.

Título del proyecto: Calidad de vida profesional y desempeño laboral del licenciado enfermero en cuidados intensivos del hospital Hipólito Unanue, lima 2021

Nombre del investigador principal: Piero Huamani Fajardo

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral del licenciado enfermero que trabaja en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Hipólito Unanue.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados 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 responder el cuestionario.

Costo por participar: No existen costo para su participación.

Confidencialidad: Nadie tendrá acceso a la información, solo los investigadores. Usted no será identificado cuando los resultaos 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, puede dirigirse al Licenciado PIERO HUAMANI FAJARDO autor del trabajo (teléfono móvil N° 987984006) o al correo electrónico: Lc_pierohf@hotmail.com

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
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	
PIERO HUAMANI FAJARDO	Firma
N° de DNI	
43726834	
N° teléfono móvil	
987984006	Firma
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	
PIERO HUAMANI FAJARDO	
N° de DNI	
43726834	
N° teléfono	
987984006	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

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

.....
Firma del participante

Anexo D. Hoja de Informe de Similitud

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Maria Auxiliadora
SAC

Trabajo del estudiante

8%

2

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

6%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

www.scielo.org.pe

Fuente de Internet

2%

5

revista.cincel.com.co

Fuente de Internet

1%

6

revecuatneurol.com

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad de Burgos UBUCEV

Trabajo del estudiante

1%

8

www.amp.cmp.org.pe

Fuente de Internet

1%

9

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

		1 %
10	saludpublica.mx Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	1 %
13	revistas.uned.ac.cr Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado