



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

**“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMEROS  
QUE LABORAN EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN  
ESTABLECIMIENTO HOSPITALARIO PÚBLICO  
UBICADO EN LIMA CENTRO, 2022”**

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

**AUTORA:**

**LIC. AZA POCOHUANCA, HORTENCIA DELIA  
<https://orcid.org/0000-0003-1521-8304>**

**ASESOR:**

**Dr. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY  
<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>**

**LIMA-PERU**

**2023**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

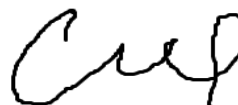
Yo, **AZA POCOHUANCA, HORTENCIA DELIA**, con DNI **29574879**, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO** (grado o título profesional que corresponda) de título **“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN ESTABLECIMIENTO HOSPITALARIO PÚBLICO UBICADO EN LIMA CENTRO, 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 **20%** 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 mayo del año 2023.



\_\_\_\_\_  
Lic. AZA POCOHUANCA, HORTENCIA DELIA  
DNI: 29574879



\_\_\_\_\_  
Dr. Eduardo Percy Matta Solís  
DNI: 42248126

\_\_\_\_\_  
<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.

## Porcentaje de similitud

HORTENCIA\_DELIA\_AZA\_POCOHUANCA.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>20%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>18%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>1%</b> PUBLICACIONES	<b>7%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<a href="http://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>10%</b>
<b>2</b>	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>3</b>	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<a href="http://www.revista-portalesmedicos.com">www.revista-portalesmedicos.com</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<a href="http://bjssjournals.onlinelibrary.wiley.com">bjssjournals.onlinelibrary.wiley.com</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<a href="http://search.bvsalud.org">search.bvsalud.org</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<a href="http://repositorio.uch.edu.pe">repositorio.uch.edu.pe</a> Fuente de Internet	
<b>10</b>	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir GDS

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	2
ÍNDICE DE ANEXOS.....	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	20
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27
ANEXOS.....	34

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO .....</b>	<b>38</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la calidad de vida profesional en enfermeros que laboran en el centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario público ubicado en Lima Centro, 2022.

**Materiales y métodos:** La investigación asume el enfoque cuantitativo y su diseño será descriptivo y transversal. Se contará con una población de 35 enfermeros que laboran en el centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario ubicado en Lima. La técnica de recolección de datos que se usará será la encuesta y el instrumento de medición el cuestionario CVP-35. La variable principal presenta 25 enunciados y 4 dimensiones que son, carga de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca.

**Resultados:** Los hallazgos más relevantes serán presentados en tablas y figuras. Previo a ello el análisis de los datos será realizado mediante el programa SPSS 26, utilizando herramientas de la estadística descriptiva.

**Conclusiones:** Los datos resultantes del estudio generaran aspectos positivos que favorezcan en mejorar el ambiente, las condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de los enfermeros participantes que laboran en el centro quirúrgico.

**Palabras clave:** Calidad de vida; Enfermeros; Hospitales, Salud laboral (DeCS)

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the quality of professional life in nurses who work in the surgical center of a public hospital located in downtown Lima, 2022.

**Materials and methods:** The research assumes the quantitative approach and its design will be descriptive and transversal. There will be a population of 35 nurses who work in the surgical center of a hospital located in Lima. The data collection technique that will be used will be the survey and the measurement instrument the CVP-35 questionnaire. The main variable quality of professional life presents 25 statements and 4 dimensions: workload, managerial support and intrinsic motivation.

**Results:** The most relevant findings will be presented in tables and figures. Prior to this, the data analysis will be carried out through the SPSS 26 program, using descriptive statistics tools.

**Conclusions:** Los datos resultantes del estudio generaran aspectos positivos que favorezcan en mejorar el ambiente, las condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de los enfermeros participantes que laboran en el centro quirúrgico.

**Keywords:** Quality of Life; Nurses Male; Hospitals; Occupational Health (Source: DeCS)

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones sanitarias son sistemas sociales en los que los recursos humanos como los enfermeros, son el factor más importante. El liderazgo y capacidad del equipo de gestión juega un papel clave, afectando los resultados para los profesionales, los pacientes y el entorno laboral (1). La Calidad de vida profesional (CVP) y Calidad de vida laboral (CVL) de los enfermeros es un factor esencial que puede afectar la calidad de la atención brindada a los pacientes y también, el reclutamiento y la retención de enfermeros (2).

La pandemia por coronavirus pone de manifiesto la necesidad urgente de fortalecer al personal sanitario, haciendo énfasis en el enfermero, a nivel global. Los enfermeros representan más del 50% del personal sanitario existente en el mundo. En el 2020, un informe, elaborado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) conjuntamente con el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) señaló que existe un déficit de 6 millones de enfermeros. En dicho informe se agrega además que se debe mejorar las condiciones laborales del enfermero, en particular asegurando la dotación de personal de acuerdo a las necesidades del servicio y carga de actividades, sueldos justos, y el respeto del derecho a la seguridad y salud en el puesto de trabajo (3)

El entorno perioperatorio es un entorno de trabajo complejo y de alto riesgo. Asegurar una dotación de personal adecuada con enfermeros competentes sigue siendo una prioridad principal para mantener una atención segura al paciente. Sin embargo, existen barreras para el avance profesional individual en los hospitales, incluidos los costos y la falta de apoyo o tiempo, lo que puede conducir a una disminución de la satisfacción de las enfermeras y problemas en la retención de los mismos. Un estudio realizado en el 2021, en Maryland-Estados Unidos, creó un programa de desarrollo profesional de cuatro enfoques para enfermeras perioperatorias en el periodo de para de cirugías electivas que se dio al inicio de la pandemia en el 2020. Más de 70 miembros del personal aprovecharon las oportunidades de desarrollo profesional, ayudando esto a la retención de profesionales. Al reanudarse las cirugías progresivamente, se contó con el personal completo, capacitado y más satisfecho (4).



La calidad de la atención en salud y la seguridad del paciente en el quirófano es una preocupación importante para las enfermeras. Sin embargo, pocos estudios se han centrado en las experiencias de las enfermeras y sus contribuciones a la seguridad en este entorno. Se realizó un estudio retrospectivo con un diseño descriptivo. Se recogieron datos sobre 220 incidentes notificados por enfermeras anestesistas entre 2012 y 2015 en quirófanos de un hospital de tamaño medio en Suecia. Los hallazgos se presentan en cinco categorías: comunicación y trabajo en equipo; rutinas y pautas; atención al paciente; enfermeras y ambiente de trabajo; dispositivos, materiales y tecnologías. En 184 (73%) de los incidentes, hubo riesgo de daño o hubo un daño real para los pacientes o las enfermeras. De todos los incidentes, solo 23 (10%) habían dañado a pacientes o enfermeras. Pocos de estos incidentes involucraron daño al paciente ( $n=6$ ), mientras que un mayor número involucró daño a las enfermeras ( $n=17$ ). Los hallazgos revelan la falta de comunicación y trabajo en equipo interprofesional como las dos áreas más comunes para los incidentes reportados, seguida de problemas relacionados con la falta de cumplimiento de las pautas y rutinas (5).

La CVP en enfermería juega un papel importante en la gestión de enfermería. Un estudio realizado en el 2020, en China, buscó identificar los factores asociados con la CVL de enfermería. Una muestra de conveniencia de 3498 enfermeras de cinco hospitales generales terciarios en las provincias de Shanxi, Shandong y Liaoning en China fue encuestada con respecto a la CVP. El bienestar general de las mujeres ( $3,49 \pm 0,74$ ) fue mayor que el de los hombres ( $3,35 \pm 0,87$ ). También encontramos una diferencia estadísticamente significativa de satisfacción laboral de diferentes grupos de departamentos ( $p = 0,004$ ). La CVP de las enfermeras se encontró en el rango medio, con margen de mejora. Los directores de enfermería tienen la oportunidad de implementar medidas para mejorar la CVP de las enfermeras en China (6).

Actualmente, la pandemia del coronavirus representa un desafío único para la salud pública. La práctica quirúrgica se ha visto significativamente afectada con todas las especialidades escribiendo pautas sobre cómo manejar esta crisis. Todas las especialidades han tenido que evaluar la urgencia de sus procedimientos quirúrgicos diarios y considerar opciones de manejo no quirúrgico cuando sea posible (7). Por tanto, esta infección en curso está

teniendo un efecto de salud colateral en la prestación de atención quirúrgica a millones de pacientes. Aunque la interrupción estacional de la atención quirúrgica y la cancelación ocasional de la cirugía no son nuevas para la mayoría de los sistemas de atención médica, la pandemia actual tiene implicaciones sin precedentes para los servicios quirúrgicos y los pacientes con afecciones quirúrgicas (8).

La cirugía es el principal daño colateral de la pandemia de COVID-19 a nivel global. Se estima que se cancelaron 28 millones de cirugías en todo el mundo durante los primeros 3 meses de la pandemia de COVID-19, una cifra que ahora podría ascender a 115 millones, más de un tercio de todas las cirugías anuales. Un estudio reveló que, 28 404 603 operaciones se interrumpieron durante 12 semanas debido a la COVID-19 (2,367.050 operaciones por semana). La mayoría serían operaciones por enfermedades benignas (90,2 por ciento, 25 638 922 de 28 404 603). La tasa general de cancelación de 12 semanas sería del 72,3%. A nivel mundial, el 81,7% de las operaciones por condiciones benignas, el 37,7% de las operaciones de cáncer y el 25,4% de las cesáreas electivas sería cancelada o pospuesta. Si los países aumentaran su volumen quirúrgico normal en un 20% después de la pandemia, se necesitaría una media de 45 semanas para eliminar la acumulación de operaciones resultante de la interrupción del COVID-19. Ello podría recargar la labor del personal de dichas áreas (9).

Una revisión sistemática y meta análisis, en el 2021, incluyó un total de 42 estudios, que constaban de 24 728 sujetos en todo el mundo (14 países). De estos, 35 estudios se incluyeron en los análisis meta analíticos. La prevalencia combinada mundial de capacidad laboral inadecuada entre el personal de enfermería del hospital fue del 24,7 % (IC del 95 % = 20,2 %-29,4 %). Se detectaron altos niveles de heterogeneidad en todos los estudios. La prevalencia fue mayor en los estudios donde las muestras estaban compuestas por enfermeras y personal auxiliar de enfermería (26,8%; IC 95% = 22,4%-31,5%) que en los de enfermeras solas (22,2%; IC 95% = 13,1%-32,9%) y en estudios donde la muestra era mayor de 40 años (28,1%; IC 95% = 19,5%-37,5%) que en aquellos con muestra menor de esa edad (22,4%; IC 95% = 15,8%-29,7%). Por lo que deducen que, casi uno de cada cuatro miembros del personal de

enfermería en el mundo tiene una capacidad laboral inadecuada y, por lo tanto, corre el riesgo de sufrir varios resultados negativos durante su vida laboral (10).

Un estudio en el 2021, en Arabia Saudita, en 1704 enfermeras expatriadas donde el 98,5% fueron mujeres, reportó que el rango de puntajes de la CVL de enfermería fue moderado (80-245), con un puntaje promedio general de 175,3 ( $\pm$  23,1). Los enfermeros experimentaron una alta CVL de enfermería son el 42,4% (723). Un análisis de regresión multivariable demostró que el grupo de edad de 21-40 años, que son enfermeras filipinas o indias y trabajan en la región norte fueron los predictores independientes de una CVL de baja calidad. Dedujeron que la mayoría de las enfermeras no estaban satisfechas con su CVL (11).

La CV profesional de los enfermeros está estrechamente relacionada con la eficiencia de su trabajo, satisfacción laboral, calidad de atención y desarrollo hospitalario. En China en el 2020, encuestaron una muestra de conveniencia de 3498 enfermeros de cinco hospitales generales terciarios en las provincias de Shanxi, Shandong y Liaoning. Participaron de 204 varones (5,83%) y 3294 mujeres (94,17%), donde se encontró que la puntuación media general de la CVL era de  $3,40 \pm 0,61$  (en una escala de 1 a 5, siendo 5 la puntuación más alta), mientras que las condiciones de trabajo y el estrés en el trabajo recibieron puntuaciones más bajas. El bienestar general de las mujeres ( $3,49 \pm 0,74$ ) fue mayor que el de los hombres ( $3,35 \pm 0,87$ ). Asimismo, dedujeron que la CVL de las enfermeras está en el rango medio, con margen de mejora. Se señala que los responsables de gestionar los servicios de salud, deben de implementar medidas para mejorar la CVL (6).

La CVL se ha convertido en un tema importante en los sistemas de salud en la actualidad. Por tanto, mejorar CVL puede ser un mediador útil para estas demandas. Un estudio hecho en Corea en 2022, en 207 enfermeros que laboran en hospitales generales de tercer nivel, la puntuación media de la CVL fue de  $3,81 \pm 0,53$  sobre seis puntos. La CVL se correlacionó negativamente con el estrés laboral ( $r = -0,36$ ,  $p < 0,001$ ) y la intención de rotación ( $r = -0,45$ ,  $p < 0,001$ ) y se correlacionó positivamente con la atención plena ( $r = 0,35$ ,  $p < 0,001$ ). Los factores que afectaron la CVL fueron la satisfacción laboral ( $\beta = 0,27$ ,  $p = 0,004$ ), el estrés laboral ( $\beta = -0,23$ ,  $p < 0,001$ ) y la intención de rotación ( $\beta = -0,18$ ,  $p = 0,016$ ). Como resultado, los factores positivos como la satisfacción laboral

tuvieron efectos más fuertes que los factores negativos. Por lo tanto, sería necesario buscar estrategias como mejorar la remuneración de las enfermeras, potenciar el trabajo en equipo o establecer un sistema de apoyo para una mejor gestión. En conclusión, se mostró que las enfermeras tenían altos niveles de estrés laboral y una CVL moderada (12).

Enfermería es una ocupación que implica la exposición a las tensiones ocupacionales. La salud física y mental de las enfermeras está directamente relacionada con la calidad de los servicios médicos, por lo que la CV de los enfermeros no puede ser ignorada. En el 2021, en China, mediante una investigación hicieron una distribución de un total de 550 cuestionarios y se recuperaron 488 de cinco hospitales con una tasa de recuperación efectiva del 88,73%. Los resultados revelaron que el puntaje de CVL entre las enfermeras quirúrgicas no fue alto, y encontraron diferencias en el puntaje de CVL según la edad, el sexo, frecuencia de los turnos de noche y cargo ( $P < 0,05$ ). Hubo una correlación positiva entre el agotamiento laboral y el estrés laboral. Los niveles más altos de agotamiento laboral y estrés ocupacional se asociaron con un puntaje de CVL más bajo. Por ende, las enfermeras quirúrgicas presentan un bajo puntaje de CV (13).

La satisfacción laboral es una parte esencial de la vida de los profesionales sobre todo de las enfermeras, influyendo en la seguridad del paciente, la productividad, el desempeño, la calidad de la atención, la retención, el compromiso con la organización y la profesión. Un estudio realizado en el 2018, en Etiopia, en 98 enfermeros de quirófano, donde el 57,1% eran mujeres, se indicó que; 8(8,16%) de los encuestados se mostraron satisfechos, 39 (39,8%) medianamente satisfechos, mientras que los restantes 51 (52%) se mostraron insatisfechos. El hallazgo reveló que el subsidio de vivienda y riesgo, la disponibilidad de recursos y suministros, oportunidad de capacitación o educación, el sentimiento sobre el trabajo en sí y salario inadecuado tienen una influencia significativa en el nivel de satisfacción laboral. Por tanto, el nivel general de satisfacción laboral entre los enfermeros que trabajan en quirófano fue bajo. En consecuencia, trabajar en quirófano, tipo hospital (Los participantes que trabajaban en el hospital del distrito eran más insatisfechos que los que trabajan en el hospital universitario) se asoció

significativamente con la satisfacción de los enfermeros que trabajan en centro quirúrgico (14).

Laborar en quirófanos, requiere de una precaución especial y ya que contienen varios peligros para los profesionales de la salud. Los quirófanos contienen varios factores de riesgo relacionados con las aplicaciones, la infraestructura y las personas. Es una de las áreas que más necesita atención de enfermería ya que los pacientes dependen de ellos para satisfacer sus necesidades personales. Se exige la participación de profesionales competentes y altamente calificados. Los enfermeros están expuestos a diversos riesgos y problemas de salud en los quirófanos como riesgos físicos, químicos, ergonómicos y emocionales. Se debe de garantizar la seguridad y condiciones adecuadas para que el enfermero realice sus actividades de cuidados especializados en dichas áreas (15).

Un estudio sobre CVP en San Juan de Lurigancho-Perú, en 30 enfermeros de centro quirúrgico, revela que un 63.3% de los enfermeros perciben una calidad CV "alta". En cuanto a las dimensiones de CVP, el 56,7% con la dimensión de carga de trabajo, el 46,7% con la dimensión apoyo directivo y el 53,3% con motivación intrínseca. Se concluye que la CV es alta y en las dimensiones, en todos los casos es media (16).

La pandemia hizo ver la precariedad de nuestro sistema de salud, en donde las condiciones de trabajo del personal de salud no son las adecuadas. Un estudio realizado en Lima-Perú, en 271 participantes (participaron enfermeros especialistas y generales) encuestados virtualmente, señalo que el personal que trabajo más de 12 horas es el 55% y los que recibieron un EPP por día de trabajo el 53%. El 40% de ellos casi nunca recibió una mascarilla. Se evidencio también personal que labora sin contrato formal (41%) que garantice su seguridad y salud ante algún problema derivado de su actividad. Lo señalado no contribuye a una buena CVP en los profesionales de la salud, entre ellos los enfermeros que laboran en primera línea en este contexto de emergencia sanitaria (17).

El contexto de la emergencia sanitaria por el coronavirus ha generado cambios importantes en la labor de profesionales de la salud en ámbitos hospitalarios, especialmente en el personal de enfermería que se encuentra en primera línea

y áreas de riesgo como UCI y unidad de cuidados médico – quirúrgicos, afrontando una importante carga de trabajo y estrés. El estudio hecho en Chimbote-Perú, conto con 60 participantes enfermeros de un hospital de EsSalud. En los resultados se encontró que, el 63,3% prevaleció con un valor en los estresores ambiental, el 83,3% con estrés laboral y el 51,7% con estrés personal. Se encontró relación significativa entre los estresores ambiental y satisfacción laboral ( $p < 0,05$ ) (18).

La CVP es definida como el bienestar derivado de la percepción del equilibrio entre las demandas del centro d elaboros y los recursos con que se cuenta para poder afrontar los retos y desafíos de las labores encomendadas, lo cual se vincula con la satisfacción/rendimiento laboral (19).

Para la medición de la CVP es aplico el cuestionario de “Calidad de Vida Profesional o CVP-35”, que fue elaborado y adaptado por el autor Cabezas (20) para valorar los aspectos de cómo percibe el profesional sanitario su confort cuando realiza sus labores en la atención en salud. Asimismo, cuenta con cuatro opciones de respuesta desde insatisfecho como nada=1 hasta satisfecho como mucho=10. Está estructurado por 35 preguntas y distribuidos en tres factores/dimensiones las cuales son detalladas en las siguientes líneas. La carga de trabajo que se define como el nivel necesario de habilidades clínicas básicas requeridas en el desempeño de las actividades diarias de enfermería, la cual variarán según el tipo de prestación clínica en la que puede impactar en la seguridad del paciente y la calidad de los servicios de enfermería en el ámbito hospitalario (21). Segundo punto es el apoyo directivo, que es aquello que poseen determinado interés tanto entre las actividades laborales profesionales como personales ya que ello influye en gran medida en la satisfacción laboral de las enfermeras frente al bienestar del paciente (22). Tercero punto es la motivación intrínseca, que está basado en la fuerza interna que quiere alcanzar en las metas personales y organizacionales, que conducen a las actitudes positivas para satisfacer las necesidades de crecimiento o autorrealización en la propia persona. Por ende, las enfermeras que están intrínsecamente motivadas se vuelven apasionadas en el desempeño persistente de sus funciones (23). Por último, se considera la CV percibida, que es parte de un ítem no considerado en las dimensiones, está referida al sentimiento de bienestar ante la posición en la

vida en el contexto de la cultura y los sistemas de valores en que viven y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones. Los profesionales de la salud generalmente forman percepciones sobre la CV de los pacientes en función de diferentes fuentes de información y tales percepciones son utilizadas como base por el cuidado de la salud profesional para tomar decisiones clínicas, modificar o incluso cambiar tratamientos o programas para los pacientes (24).

El quirófano por lo general es un ambiente higiénico y restringido de alta complejidad, que abarca una parte importante de una institución sanitaria con infraestructuras adecuadas y funcionales para que los profesionales sanitarios empleen intervenciones e instrumentarias específicas relacionadas con el cuidado de la vida de los pacientes ahí internados. La mayoría de los eventos adversos en los hospitales son atribuibles a la atención quirúrgica y cerca de la mitad son prevenibles. Los equipos de quirófano están formados por varios tipos de profesionales, incluidos cirujanos, anestesiólogos, enfermeros y técnicos quirúrgicos. Las salas quirúrgicas son tecnológicamente avanzadas y la enfermera del quirófano es un profesional especialista responsable de mantener la seguridad del paciente y un entorno aséptico del campo quirúrgico, en todo el proceso perioperatorio (25)(26).

Las enfermeras especialistas en centro quirúrgico son profesionales capacitados y competentes que garantizan la seguridad de la práctica clínica y el manejo de eventos adversos antes/durante/después del procedimiento operatorio del paciente. La labor de enfermería en el quirófano tiene las características de tiempo prolongado, fuerte tecnicidad y trabajo pesado, que tienen una influencia importante en la calidad de la atención del paciente ya que de ello depende su proceso de recuperación completa (27)(28).

En cuanto a las teorías de enfermería, podemos señalar algunas que se relacionan al tema. Ahí Jean Watson señala enfatiza que los enfermeros cuidan a sus pacientes y cómo ese cuidado va a progresar hacia mejores planes para promover la salud y el bienestar, prevenir enfermedades y restaurar la salud. Pero para lograr ello se requieren que estos cuenten con las condiciones adecuadas para desarrollar dichas actividades de cuidado. Joyce Travelbee señaló que la profesión de enfermería se ha ido consolidando a través del tiempo

a través de las relaciones persona a persona. Finalmente, Hildegard Peplau que define la profesión de enfermería como un proceso de interacciones interpersonales entre los actores de un establecimiento sanitario, ello permite desarrollar más intervenciones de cuidado que beneficia a los pacientes. El enfermero cuida con su ciencia del cuidado, pero se debe entender que este es un ser humano con aspiraciones y necesidades de consolidarse en su vida personal, profesional y laboral (29).

Acosta y colaborador (27), en Ecuador, en el 2021 desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar el síndrome de burnout y su relación con la CVL en enfermeros del hospital básico Sigchos de Cotopaxi”. El trabajo fue no experimental-transversal, participaron 100 enfermeros y el instrumento fue el “CVP-35”. Los resultados señalan que el 61% fueron mujeres y el 39% eran varones, mientras que, su CV fue ausente de mala CV (52%) y tendencia de presentar a mala CV (48%). Concluyen que se deben realizar programas y estrategias para controlar la tensión laboral y mejorar o mantener la CVL en el personal enfermero.

Castro y colaborador (28), en Ecuador, en el 2020, realizaron un estudio con el objetivo de “Valorar la carga laboral y su influencia en la CVL en enfermeros del hospital general Martín Icaza”. El estudio fue cualitativo-cuantitativo, participaron 58 sujetos y el instrumento fue el “CVP-35”. En los hallazgos se encontraron que, 47 mujeres (81%) y 11 hombres (19%), asimismo, tenían una CV satisfecha del 62% y en las dimensiones presentaron un 31% del recurso psicológico, 24% organizacional, 23% demanda laboral y el 21% percepción de CV. Concluyen que deben implementar estrategias para lograr un análisis situacional que verifiquen las actividades que tiene a cargo cada enfermera en el servicio donde desempeña y así minimizar las presiones laborales, y mejorar la CV de ellas mismas.

Lumbreras y colaboradores (29), en México, en el 2020, efectuaron una investigación cuyo objetivo fue “Valorar la influencia de la CVL sobre el desempeño en enfermeros de hospitales públicos:”. El estudio fue transversal, participaron 866 enfermeros y el instrumento fue el “CVP-35”. En los hallazgos evidenciaron que edad media fue 40 años y en su mayoría eran mujeres (67,2%), asimismo, los puntajes de gestión directiva, CVL, desempeño organizacional



(DO) y gestión directiva (GD) fueron significativamente menores en los trabajadores de Tlaxcala. Los participantes que percibieron una GD adecuada tenían 2,7 veces más probabilidades de percibir una CVL alta, mientras que los participantes clasificados como CVL alta tenían un 69 % más de probabilidades de tener una DO adecuada. Concluyen la CVL se asoció positivamente con las condiciones laborales del trabajador.

Aronés y colaboradores (30), en Perú, en el 2021, realizaron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la CVL y desempeño laboral en tiempos de covid-19 en enfermeros del hospital Daniel Alcides Carrión”. El estudio fue descriptivo-prospectivo, participaron 25 enfermeras y el instrumento fue el “CVP-35”. Los hallazgos indicaron que la CVL predominó el nivel regular (48,0%) y bueno (12,0%). En cuanto a las dimensiones, en apoyo directivo (44,0%), demanda laboral (48,0%), recursos psicológicos y organizaciones (52,0%) predominó un nivel regular. Concluyeron que la CVL fue regular, debido a la sobrecarga laboral.

Sosa (31), en Perú, en el 2021, hicieron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la CVL y desempeño laboral en enfermeros del hospital regional de Huacho”. El estudio fue cuantitativo/no experimental/transversal, participaron 41 trabajadores y el instrumento fue el “CVP-35”. Los resultados señalaron que en cuanto a la CVL predominó el nivel regular (92,7%), seguido de bueno (4,9%) y malo (2,4%). En relación a las dimensiones, apoyo directivo predominó bastante (97,56%), en carga laboral mucho (46,34%) y motivación intrínseca bastante (97,56%). Concluyen que, cuando hay mayores CVL, mejor será su desempeño en el trabajo.

Suclupe y colaborador (32), en Perú, en el 2018, realizaron un estudio que buscó “Determinar el síndrome de burnout y CVL en enfermeras del Hospital Regional de Lambayeque”. El estudio fue descriptivo/transversal y se contó con 40 trabajadores enfermeros de centro quirúrgico. Se aplicaron varios cuestionarios seleccionados, entre la cual se usó el instrumento “CVP-35”. Donde tenían como hallazgos niveles buenos (60%), seguido de regular (20%), excelente (11%) y deficiente (9%) en CV, y en las dimensiones de apoyo directivo (60%) y cargas de trabajo (54%) eran buenos y en motivación intrínseca (62%) eran buenos

(23%) como excelentes. Concluyen que cuando lidiamos o manejemos con las presiones laborales mejor será CVL en el hospital.

El profesional enfermero especialista en el servicio de centro quirúrgico, debe contar con competencias que le permitan desarrollar sus funciones de cuidado especializado en esta área caracterizada por el trabajo extenuante y continuo. Dicha situación, sumada a la de no contar con un ambiente laboral idóneo y tener carga de actividades onerosas, afecta la CVP del enfermero, que no se sentirá satisfecho ni realizado, afectando esto a su desempeño y cumplimiento de metas institucionales. De ahí la importancia de poder contar con un equipo de gestión del servicio, que vele por generar las mejores condiciones laborales para el personal enfermero, así mismo sepa dosificar adecuadamente las actividades que se realicen.

La evidencia científica presentada revela que este problema de CVP se vincula a un problema frecuente que se da en la vida laboral del enfermero que es la retención y rotación del personal, afectando ello a la consolidación de las instituciones prestadoras de salud y la calidad de atención al paciente quirúrgico.

En cuanto a la justificación teórica se puede señalar que, en la revisión bibliográfica realizada en el inicio del estudio, se pudo constatar que existen limitados estudios sobre este tema relevante que tiene que ver con el recurso humano más valioso con que cuentan los servicios de salud. Las diferentes bases de datos científicas y repositorios institucionales nacionales evidencian lo señalado. Ante el limitado conocimiento existente, destacar que el desarrollo de este estudio permitirá aportar con conocimiento científico actualizado que brindará más elementos para comprender y desarrollar acciones ante el problema de retención e insatisfacción que se presenta en el personal enfermero. Ya en el marco teórico se señalan algunas teorías de enfermería que se vinculan al tema en desarrollo como la de Jean Watson, Joyce Travelbee y Peplau.

En relación a la justificación práctica, señalar que todo estudio trae consigo mejoras que beneficiarán la dinámica y condiciones del servicio de centro quirúrgico, en este caso los beneficiados directos serán los enfermeros que ahí laboran.

En cuanto al valor metodológico, señalar que el instrumento de medición a ser empleado tiene buenas propiedades psicométricas, además de ser válido y confiable para nuestra realidad. Además, hay que señalar que el estudio en desarrollo se realizara teniendo como marco al método científico, que le aportara el rigor metodológico necesario para la obtención de resultados válidos y significativos.

El objetivo del estudio será determinar la CVP en enfermeros que laboran en el centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario público ubicado en Lima Centro, 2022.

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El estudio en desarrollo, está alineado al paradigma y enfoque cuantitativo, ello debido a que el fenómeno a abordarse será cuantificado mediante un instrumento cuantitativo y los datos recolectados serán ingresados/analizados mediante procedimientos de la estadística. Según la ruta a seguir o diseño, está alineado como un estudio descriptivo/transversal. Descriptivo ya que se mostrará el fenómeno a abordarse tal como se da en su medio natural sin posibilidad de cambios, y es transversal ya que este será medido una sola vez en el lapso de tiempo que dure la investigación (33)

### **2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

Se trabajará con una población de la cual se calculará la muestra respectiva. Según los reportes facilitados por el personal enfermero del establecimiento hospitalario público ubicado en Lima Centro, se cuenta con 35 enfermeras que laboran en el centro quirúrgico. Pero para precisar y uniformizar las características de los participantes involucrados, serán aplicados los criterios de selección que se detallan en los párrafos siguientes:

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermeros que laboran al menos tres meses en el centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario público ubicado en Lima Centro.
- Enfermeros que cubran turnos regulares en el área de centro quirúrgico
- Enfermeros que laboran en el centro quirúrgico y que tengan la disposición de participar de forma libre en el estudio
- Enfermeros que luego de ser informados den el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión**

- Enfermeros que no hagan turnos regulares en el área de centro quirúrgico por estar en condición de licencia o permisos.
- Enfermeros que manifiesten no querer ser involucrados en el estudio
- Enfermeros que manifiesten no querer dar el consentimiento informado respectivo.

\*Al ser una población pequeña no se trabajará con muestra ni se hará muestreo. La población con que se cuenta serán las 35 enfermeras.

## **2.3 VARIABLE DE INVESTIGACIÓN**

El estudio presenta como variable principal al termino CVP. Que es una variable cualitativa y de escala de medición ordinal.

### **Definición conceptual:**

Es la percepción de un individuo sobre los sentimientos de satisfacción e insatisfacción, ello se vincula con el equilibrio entre las demandas laborales y la capacidad percibida para poder afrontarlas, lo cual se traduce en el tiempo en desarrollo de lo personal, familiar y profesional (36).

### **Definición operacional:**

Es la percepción de los enfermeros que laboran en el centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario público ubicado en Lima Centro sobre los sentimientos de satisfacción e insatisfacción, ello se vincula con el equilibrio entre las demandas laborales y la capacidad percibida para poder afrontarlas, lo cual se traduce en el tiempo en desarrollo de lo personal, familiar y profesional, el cual se expresa en la carga de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca, lo cual será evaluado mediante el cuestionario CVP-35.

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

### **Técnica de recolección de datos**

En esta investigación será aplicada la técnica de encuesta. La encuesta es una técnica que se caracteriza por su estandarización, ello permite abordar a varios participantes y al mismo tiempo, esto facilita la recolección de muchos datos en tiempos relativamente breves. También es importante destacar su flexibilidad, que le permite adecuarse fácilmente a distintos tipos de muestras o poblaciones de participantes. Es la técnica de elección en los estudios de enfoque cuantitativo del área de salud (34).

### **Instrumento de recolección de datos**

El presente trabajo de investigación tiene como variable principal la CV en los profesionales sanitarios y para medirlo se utilizó el cuestionario CVP-35. Este

cuestionario que fue creado por Cabezas en España, en el año 2008 (35). En el Perú fue desarrollado y aplicado por Remigio Yudy en el 2020 (36). El cuestionario CVP-35 tiene el objetivo de evaluar la percepción de CVP y destaca por sus excelentes propiedades psicométricas, las cuales son la validez y confiabilidad, cuyos valores son buenos y fundamentan el uso y aplicación de este cuestionario en la práctica investigativa. Este instrumento al tener como respaldo estos excelentes valores psicométricos fue traducido y adaptado a diferentes idiomas y culturas del mundo, popularizándose como un cuestionarios más usado y aceptado por la comunidad científica. El CVP-35 se caracteriza por ser una herramienta muy sencilla y practica al momento de su aplicación en el trabajo de campo. El cuestionario CVP-35, cuenta con 35 ítems y 3 dimensiones, las cuales son: carga de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca; para la calificación de esta herramienta de recolección de datos, se tiene que tener en cuenta la escala Likert que consta de 3 opciones de respuesta y 10 puntos, siendo estas (Nada=1-2, algo=3-4-5, bastante=6-7-8 y Mucho=9-10) y de acuerdo a sus valores finales, estos se van a clasificar en niveles: alto, medio y bajo (37).

### **Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos**

Remigio Y (36), en el 2020, en su trabajo determinaron la validez de contenido del cuestionario CVP-35, este fue calificado por 5 jueces expertos, en el cual se observa que para este cuestionario el coeficiente V de Aiken mostro el valor 0.998 lo cual se traduce en que existe un acuerdo entre las opiniones de los 5 expertos. La confiabilidad fue calculada a través del Alpha de Cronbach cuyo valor fue 0,937, interpretándose como fiable.

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

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

Se harán las gestiones pertinentes para lograr el acceso pleno y formal a las instalaciones del área de centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario público ubicado en Lima Centro, con ello se podrá tener el contacto con las enfermeras que ahí laboran.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos**

La actividad de recolección de datos será realizada en diciembre del presente año, habiéndose previsto que con cada enfermero participante se tomará un tiempo aproximado de 10 a 20 minutos para completar los datos requeridos en el cuestionario. Al estar aun en emergencia sanitaria a nivel nacional, se tomarán en cuenta los protocolos sanitarios para poder abordar adecuadamente a cada participante.

### **2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Culminada la recolección de datos, estos deberán ingresarse en el programa SPSS 25, ahí a través de la estadística de tipo descriptiva, serán debidamente procesados, así se podrán tener las magnitudes de la variable principal y sus dimensiones involucradas. De este análisis, los hallazgos más relevantes, serán presentados en tablas, las cuales serán descritas para su mayor entendimiento. Con dichos resultados, será redactado finalmente la discusión de resultados y conclusiones más importantes a las que se llegara en esta investigación aun en proceso de elaboración.

### **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

Toda investigación del área de las ciencias de la salud, debe tener procesos transparentes basados en la aplicación de lineamientos de la bioética, más aún si los participantes son seres humanos como es el caso de este estudio, donde se contará con la participación de enfermeros que laboran en el centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario público ubicado en Lima Centro. El proceder en esta investigación de tipo descriptiva se realizara teniendo presente los enunciados redactados en la Declaración de Helsinki (38) y el Reporte Belmont (39), quienes resaltan que se debe respetar las decisiones de los participantes, aplicar el consentimiento informado y aplicar los principios de la bioética. En las líneas siguientes se describe como serán aplicados:

#### **Principio de autonomía**

La decisión libre y manifiesta de todo participante de un estudio debe ser aceptada, además el uso del consentimiento informado debe ser una práctica fundamental en toda investigación (40).

Cada enfermero participante que labora en el centro quirúrgico, tendrá la suficiente información antes de solicitarles den el consentimiento informado correspondiente.

### **Principio de beneficencia**

Señala el interés de brindar el máximo beneficio posible a los pacientes o participantes involucrados en un estudio (40).

Cada enfermero participante que labora en el centro quirúrgico podrá conocer los aspectos positivos que traerá esta investigación aun en desarrollo.

### **Principio de no maleficencia**

Enfatiza en no exponer a riesgos o generar daño que pueda perjudicar la salud física o mental del participante al participante (41).

Cada enfermero participante que labora en el centro quirúrgico será informado que su involucramiento en la investigación no implica riesgo alguno para su salud.

### **Principio de justicia**

De haber aspectos positivos expresados en beneficios, la distribución equitativa de estos debe respetarse (42).

Cada enfermero participante que labora en el centro quirúrgico, tendrá las mismas oportunidades al momento de percibir beneficios que se desprendan del estudio.



### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022																			
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema																				
Búsqueda de bibliografía vía internet																				
Elaboración de la Introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes																				
Elaboración de la importancia y justificación de la investigación																				
Elaboración de la sección Objetivo de la investigación																				
Elaboración de la sección de materiales y métodos: Enfoque y diseño de la investigación.																				
Determinación de la Población, muestra y muestreo.																				
Elección de la Técnica e instrumento de recolección de datos.																				
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos.																				
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información.																				
Elaboración de aspectos administrativos del estudio.																				
Elaboración de los anexos.																				
Revisión del Trabajo académico																				
Aprobación del trabajo académico																				

### 3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2022				TOTAL
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICEMBRE	s/.
<b>Equipos</b>	-----	-----	-----	-----	-----
1 laptop	1440	-----	-----	-----	1440
USB	35	-----	-----	-----	35
<b>Útiles de escritorio</b>	-----	-----	-----	-----	-----
Lapiceros	5	-----	-----	-----	5
Hojas bond	-----	19	-----	-----	19
<b>Materiale Bibliográfico</b>	-----	-----	-----	-----	-----
Libros	76	83	14	-----	173
Fotocopias	37	27	48	16	128
Impresiones	52	14	-----	38	104
Espiralado	9	26	-----	57	92
<b>Otros</b>	-----	-----	-----	-----	-----
Movilidad	51	25	29	50	155
Alimentos	57	13	-----	-----	70
Llamadas	43	32	11	-----	86
<b>Recursos Humanos</b>	-----	-----	-----	-----	-----
Asesor	320	-----	-----	-----	320
<b>Imprevistos*</b>	-----	150	-----	200	250
<b>TOTAL</b>	2 125	389	102	361	2 877

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla A, Galletti C, Ricciardi W, et al. Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *Int J Environ Res Public Health*. [revista en Internet] 2021 [acceso 19 de mayo de 2022]; 18(4): 1552. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7915070/>
2. Dizaji LA, Parvan K, Tabrizi FJ, Vahidi M, Sarbakhsh P. Quality of work-life and its relationship with personality traits among nursing staff: Descriptive correlational study. *J Adv Pharm Educ Res*. [revista en Internet] 2021 [acceso 18 de mayo de 2022]; 11(2):100-105. Disponible en: <https://japer.in/article/quality-of-work-life-and-its-relationship-with-personality-traits-among-nursing-staff-descriptive-c-ooyasiapclxyjpa>
3. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership [Internet]. WHO. Ginebra-Suiza: WHO; 2020. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
4. Robertson L, Finlayson S, Peñaloza MT, Brull S. Turning a Crisis Into an Opportunity: Promoting Professional Development Among Perioperative Personnel During a Pandemic. *AORN J*. [revista en Internet] 2021 [acceso 26 de mayo de 2022]; 114(1): 25-33. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8427038/>
5. Sundler AJ, Johansson E, Johansson L, Hedén L. Incidents reported by nurse anaesthetists in the operating room. *J Interprof Care*. [revista en Internet] 2018 [acceso 22 de mayo de 2022]; 32(6):699-705. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30040519/>
6. Wang L, Wang X, Liu S, Wang B. Analysis and strategy research on quality of nursing work life. *Medicine (Baltimore)*. [revista en Internet] 2020 [acceso 25 de mayo de 2022]; 99(6): e19172. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7015641/>

7. Amalendran J, Chedid Y, Hamza Y, Sani I, Ubaide H, Abdalla M. A commentary on “Impact of the Coronavirus (COVID-19) pandemic on surgical practice - Part 1”. *Int J Surg* [Internet]. 2020;82(January):200–1. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7217115/>
8. Søreide K, Hallet J, Matthews J, Schnitzbauer A, Line P, Lai P. Immediate and long-term impact of the COVID-19 pandemic on delivery of surgical services. *British Journal of Surgery* [revista en Internet] 2020 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 107(10): 1250-1261. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7267363/>
9. COVIDSurg Collaborative. Elective surgery cancellations due to the COVID-19 pandemic: global predictive modelling to inform surgical recovery plans. *British Journal of Surgery* [revista en Internet] 2020 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 107(11): 1440-1449. Disponible en: <https://academic.oup.com/bjs/article/107/11/1440/6139510?login=true>
10. Romero-Sánchez JM, Porcel-Gálvez AM, Paloma-Castro O, García-Jiménez J, González-Domínguez ME, Palomar-Aumatell X, et al. Worldwide prevalence of inadequate work ability among hospital nursing personnel: A systematic review and meta-analysis. *J Nurs Scholarsh* [Internet]. 2021;1–16. Disponible en: <https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jnu.12749>
11. Alreshidi N, Alsharari A. Work-life balance of expatriate nurses working in acute care settings. *Nursing Open* [revista en Internet] 2021 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 8(6): 3201-3211. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/nop2.1033>
12. Hwang E. Factors Affecting the Quality of Work Life of Nurses at Tertiary General Hospitals in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health* [revista en Internet] 2022 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 19:1-13. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9031170/>
13. Li X, Jiang T, Sun J, Shi L, Liu J. The relationship between occupational stress, job burnout and quality of life among surgical nurses in Xinjiang,

- China. BMC Nurs [Internet]. 2021;20(1):1–11. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8477556/>
14. Belay A, Abdo A, Tesfaye T, Birhanu D. Job Satisfaction and Associated Factors among Nurses Working In the Operation Theater at Government Hospitals of Eastern Ethiopia, 2017. Palliative Medicine & Care: Open Access [revista en Internet] 2018 [acceso 10 de febrero de 2018]; 5(2): 1-7. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/8dce/2c09b4568adae1ab2dfde845d49bf873a4f8.pdf>
  15. Gül H. Occupational Health and Safety in Operating Rooms. Healthc Access [Internet]. 2021;2021. Disponible en: <https://www.intechopen.com/chapters/76118>
  16. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel, en el periodo de agosto a diciembre del 2019 [tesis licenciatura]. Lima-Perú: Universidad San Martín de Porres; 2021. [Internet]. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes\\_BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes_BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  17. Raraz Vidal JG, Allpas Gomez HL, Torres Salome FK, Cabrera Patiño WM, Ramos Gómez RP, Alcántara Leyva LM, et al. Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. Rev. Fac. Med. Hum. [revista en Internet] 2021 [acceso 26 de mayo de 2022]; 21(2): 335-345. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200335&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200335&script=sci_arttext)
  18. Carrasco Crivillero OP, Castillo Saavedra EF, Salas Sánchez RM, Reyes Alfaro CE. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID -19. Scielo Preprints. [revista en Internet] 2020 [acceso 19 de mayo de 2022]; 1(1): 1-14. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/version/15>

19. Clúa Espuny JL, Aguilar Martín C. The quality of professional life and the pride in working in public health. The results of a survey. *Aten Primaria*. [revista en Internet] 1998 [acceso 9 de junio de 2022]; 22(5):308-13. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9835138/>
20. Cabezas C. Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *FMC. Formación Médica Continuada en Atención Primaria* [revista en Internet] 1998 [acceso 25 de junio de 2021]; 5(8): 491-492. 1998;5(8):491–2. Disponible en: <https://www.fmc.es/es-sindrome-desgaste-profesional-estres-laboral-articulo-4766>
21. Fagerström L, Kinnunen M, Saarela J. Nursing workload, patient safety incidents and mortality: An observational study from Finland. *BMJ Open* [revista en Internet] 2018 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 8(4): 1-10. Disponible en: <https://bmjopen.bmj.com/content/8/4/e016367>
22. Gab Allah AR, Elshrief HA, Ageiz MH. Developing Strategy: A Guide For Nurse Managers to Manage Nursing Staff's Work-related Problems. *Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci)* [Internet]. 2020;14(3):178–87. Disponible en:  
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1976131720300499?token=C6A2F240CAF0EE88FDE2FA925553E4C4981D117E93E7B37BFC2741147CCA2E445678067D8090F1C0998A62B352A7A0DB&originRegion=us-east-1&originCreation=20220525211558>
23. Ayalew E, Workineh Y, Abate A, Zeleke B, Semachew A, Woldegiorgies T. Intrinsic motivation factors associated with job satisfaction of nurses in three selected public hospitals in Amhara regional state, 2018. *Int J Africa Nurs Sci* [Internet]. 2021;15:100340. Disponible en:  
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2214139121000639?token=5AA61B41B328C5C0782C47550736E8364CB70E8A5A1029A9E6A1E81519465F84F46E085777CF1DD5722C556BDFB76DD3&originRegion=us-east-1&originCreation=20220525213039>
24. Bahrami M, Parker S, Blackman I. Patients' quality of life: A comparison of patient and nurse perceptions. *Contemp Nurse* [Internet]. 2008;29(1):67–79. Disponible en:

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.5172/conu.673.29.1.67>

25. Golvani J, Roos L, Henricson M. Operating room nurses' experiences of limited access to daylight in the workplace – a qualitative interview study. *BMC Nurs* [Internet]. 2021;20(1):1–8. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34753467/>
26. Sonoda Y, Onozuka D, Hagihara A. Factors related to teamwork performance and stress of operating room nurses. *J Nurs Manag* [Internet]. 2018;26(1):66–73. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.12522>
27. Wu X, Wang C, Cai F, Wu Y. Application of the Improved Clustering Algorithm in Operating Room Nursing Recommendation under the Background of Medical Big Data. *J Healthc Eng* [Internet]. 2022;2022:1–8. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8967520/>
28. Falk-Brynhildsen K, Jaensson M, Gillespie BM, Nilsson U. Swedish Operating Room Nurses and Nurse Anesthetists' Perceptions of Competence and Self-Efficacy. *J Perianesthesia Nurs* [Internet]. 2019;34(4):842–50. Disponible en: [https://www.jopan.org/article/S1089-9472\(18\)30400-3/fulltext](https://www.jopan.org/article/S1089-9472(18)30400-3/fulltext)
29. Fernandez L, Santo M. Fundamentos históricos, teóricos y metodológicos de la enfermería. 3ª ed. Madrid-España: DAE Editorial; 2016. 336 p.
30. Aronés S, Chuquillanqui L, Ventocilla A. Calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital regional docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo - 2021 [tesis licenciatura]. Lima-Perú: Universidad Nacional del Callao; [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6165>
31. Sosa M. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho 2020 [tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56470>

32. Suclupe N, Tirado M. Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Profesional en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque - 2018 [tesis especialista]. Lambayeque-Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018. Disponible en: <http://revistas2.unprg.edu.pe/ojs/index.php/RFE/article/view/482/216>
33. Eyler A. Research Methods for Public Health. New York - Estados Unidos: Springer; 2021. 419 p.
34. Nardi P. Doing Survey Research. A Guide to quantitative methods. 4ª ed. Londres-Inglaterra: Editorial Routledge; 2018. 272 p.
35. Martín J, Gómez T, García C, Cura M, Cabezas M, García S. Measurement of the evaluative capacity of the CVP-35 questionnaire for the perception of professional quality of life. primary care [revista en Internet] 2008 [acceso 14 de setiembre de 2022]; 40(7):32-36. Disponible en: <https://medes.com/publication/42040>
36. Remigio Y. Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020 [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad Peruana Unión; 2020. [Internet]. 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)
37. cabezas C. Professional burnout syndrome, work stress and professional quality of life. Elsevier Science [revista en Internet] 2003 [acceso 14 de setiembre de 2022]; 5(8): 491-492. Disponible en: <https://www.fmc.es/es-sindrome-desgaste-profesionalestreslaboral-articulo-4766>
38. World Medical Association. WMA Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. World Medical Association [revista en Internet] 2021 [acceso 6 de octubre de 2022]; 20(59): 1-15 [Internet]. Disponible en: <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>
39. Brothers K, Rivera S, Cadigan R, Sharp R, Goldenberg A. A Belmont reboot: Building a normative foundation for human research in the 21st



- Century. J Law Med Ethics [revista en Internet] 2019 [acceso 04 de octubre de 2022]; 47(1): 1-8. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6587582/pdf/nihms-1036525.pdf>
40. Levitt D. Ethical decision-making in a caring environment: The four principles and LEADS. Healthcare Management Forum [revista en Internet] 2014 [acceso 4 de octubre de 2022]; 27(2): 105-107. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1016/j.hcmf.2014.03.013?journalCode=hmfa>
41. Masic I, Hodzic A, Mulic S. Ethics in medical research and publication. Int J Prev Med [revista en Internet] 2014 [acceso 3 de octubre de 2022]; 5 (9): 1-12. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4192767/>
42. Cantu P. Bioetica e investigacion en salud. 4<sup>a</sup> ed. Mexico DF: Editorial Trillas; 2020. 190 p.

## **ANEXOS**

## Anexo A. Operacionalización de la variable

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PRINCIPAL								
TÍTULO: Calidad de vida profesional en enfermeros que laboran en el centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario público ubicado en Lima Centro, 2022								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Calidad de vida profesional	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa  Escala de medición: Ordinal	Es la percepción de un individuo sobre los sentimientos de satisfacción e insatisfacción, ello se vincula con el equilibrio entre las demandas laborales y la capacidad percibida para poder afrontarlas, lo cual se traduce en el tiempo en desarrollo de lo personal, familiar y profesional (36).	Es la percepción de los enfermeros que laboran en el centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario público ubicado en Lima Centro sobre los sentimientos de satisfacción e insatisfacción, ello se vincula con el equilibrio entre las demandas laborales y la capacidad percibida para poder afrontarlas, lo cual se traduce en el tiempo en desarrollo de lo personal, familiar y profesional, el cual se expresa en la carga de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca, lo cual será evaluado mediante el cuestionario CVP-35.	-Carga de trabajo	-Cantidad de trabajo que tengo -Presión que recibo para mantener la carga de actividades -Presión recibida para sostener la calidad de las labores -Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer todas las actividades -Conflictos con otros individuos del centro laboral -Falta de tiempo para actividades personales -Incomodidad física al realizar labores	<b>11 ítems</b> 1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25, 33	Calidad de vida profesional:  *Alta  *Media  *Baja	Puntos:  246 a 350  140 a 245  35 a 139
				-Apoyo directivo	-Satisfacción con el tipo de trabajo. -Satisfacción con la remuneración -Posibilidad de promoción -Reconocimiento de mi esfuerzo -Apoyo de mis jefes -Apoyo de mis compañeros -Posibilidad de ser creativo	<b>13 ítems</b> 2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28, 30		
				-Motivación intrínseca	-Motivación (ganas de esforzarme) -Apoyo familiar -Ganas de ser creativo -Desconecto al acabar la jornada de actividades -Estoy capacitado para realizar mis labores -Mi labor es importante para la vida de otros -Lo que tengo que realizar queda claro	<b>10 ítems</b> 9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, 35		
					*Calidad de Vida Profesional global percibida	<b>1 ítems</b> 34		

## Anexo B. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO CVP-35

**I. PRESENTACION:** Buenos días, estoy realizando un estudio, cuyo objetivo es determinar la calidad de vida profesional del personal de enfermería. Pido su colaboración para que nos facilite ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo de estudio ya mencionado.

#### II. DATOS GENERALES

**Edad en años:** **Sexo:** ( F ) ( M )

**Años de servicio en la Institución Hospitalaria:**  
( ) 1 años ( ) 2-5 años ( ) 6-10 años ( ) 11 a más

**Estado Civil**

( ) Soltero(a) ( ) Casada(o) ( ) Conviviente ( ) Divorciado(a) ( ) Viudo(a)

**Nivel de instrucción:**

( ) Sin instrucción ( ) Primaria completa ( ) Primaria Incompleta  
( ) Secundaria completa ( ) Secundaria Incompleta ( ) Superior completo  
( ) Superior Incompleto

**Condición laboral:**

Nombrado ( ) Contratado CAS ( ) Terceros ( )

**Es usted:**

Licenciado en enfermería ( )

### III. INSTRUCCIONES

Este cuestionario contiene 35 preguntas que se refieren a aquellos problemas significativos que han tenido trascendencia en su labor como licenciado(a). Por favor marque con X las alternativas que usted cree oportuna, enfoque estas situaciones y responda con sinceridad las preguntas propuestas que crea oportunas con los enunciados:

**NADA:** Valores 1 y 2

**BASTANTE:** Valores 6,7 y 8

**ALGO:** Valores 3,4 y 5

**MUCHO:** Valores 9 y 10

ITEMS	NADA		ALGO		BASTANTE		MUCHO	
1. Cantidad de trabajo que tengo.								
2. Satisfacción con el tipo de trabajo.								
3. Satisfacción con el sueldo.								
4. Posibilidad de promoción.								
5. Reconocimiento de mi esfuerzo.								
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de trabajo.								
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.								
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.								
9. Motivación (ganas de esforzarme)								
10. Apoyo de mis jefes.								
11. Apoyo de mis compañeros.								
12. Apoyo de mi familia.								
13. Ganas de ser creativo.								
14. Posibilidad de ser creativo.								
15. Desconecto al acabar la jornada laboral.								
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo.								
17. Conflicto con otras personas de mi trabajo.								
18. Falta de tiempo para mi vida personal.								
19. Incomodidad física en el trabajo.								
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.								
21. Carga de responsabilidad.								
22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.								
23. Tengo autonomía y libertad o libertad de decisión.								
24. Interrupciones molestas.								
25. Estrés (esfuerzo emocional).								
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.								
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.								
28. Variedad en mi trabajo.								
29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.								
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.								
31. Lo que tengo que hacer queda claro.								
32. Me siento orgullosa de mi trabajo.								
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas.								
34. Calidad de vida de mi trabajo.								
35. Apoyo de los compañeros.								

Gracias por su colaboración

## Anexo C. Consentimiento informado

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

Saludos, se le invita a participar en el presente estudio en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** Calidad de vida profesional en enfermeros que laboran en el centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario público ubicado en Lima Centro, 2022

**Nombre del investigador principal:**

Aza Pochuanca Hortencia Delia

**Propósito del estudio:** Determinar la calidad de vida profesional en enfermeros que laboran en el centro quirúrgico de un establecimiento hospitalario público ubicado en Lima Centro, 2022.

**Beneficios por participar:** Conocerá los hallazgos del trabajo por los medios más idóneos, los cuales podrían ser de bastante utilidad en su desempeño laboral.

**Inconvenientes y riesgos:** No habrá riesgo alguno, ya que se pedirá responder un cuestionario.

**Costo por participar:** El participante no realizara ningún gasto durante el trabajo.

**Confidencialidad:** La información del participante será protegido por los investigadores responsables. La información estrictamente confidencial y el participante no será identificado cuando los resultados sean publicados.


**Renuncia:** El participante tiene la libertad de abandonar el trabajo en todo momento, sin sanción de los beneficios.

**Consultas posteriores:** Si el participante presenta inquietudes durante el desarrollo de este estudio, puede dirigirse a Aza Pochuanca Hortencia Delia, coordinador de equipo (teléfono móvil N.º 987273430) o al correo electrónico: [hdelia\\_20@hotmail.com](mailto:hdelia_20@hotmail.com).

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

#### **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro haber leído y comprendido, tuve el tiempo necesario para realizar preguntas, las cuales fueron absueltas óptimamente, no he sido coacción ni influido indebidamente a participar o continuar en la investigación y finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N.º de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Aza Pochuanca Hortencia Delia	
N° de DNI	
29574879.	
N.º teléfono móvil	
987 273 430	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
N° de DNI	
N° 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 documento.**

.....  
Firma del participante