



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

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL ÁREA DE
CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL CARLOS
MONGE MEDRANO JULIACA 2023”**

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

AUTORA:

Lic. COLLAZOS CHURA, JACKELINE VIVIAN
<https://orcid.org/0009-0004-8758-1342>

ASESOR:

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

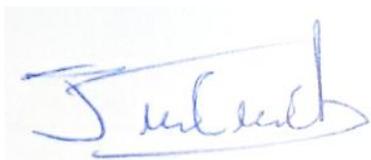
**LIMA – PERÚ
2024**

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, COLLAZOS CHURA, JACKELINE VIVIAN, con DNI 42374525, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en centro quirúrgico, de título “CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO JULIACA 2023”, **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** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 16 % y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 25 días del mes de marzo del año 2024.



Lic. Jackeline Vivian Collazos Chura

DNI: 42374525



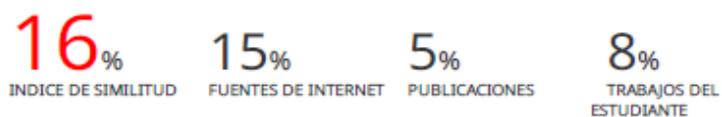
Dr. Matta Solís, Eduardo Percy

DNI:42248126

NIVEL DE SIMILITUD DE TURNITIN

COLLAZOS CHURA JACKELINE VIVIAN

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
5	scielo.isciii.es Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
----------	--	-----------

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y METODOS.....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22
ANEXOS.....	27

ÍNDICE ANEXOS

ANEXO A: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	28
ANEXO B: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	29
ANEXO C: CONSENTIMIENTO INFORMADO	32

RESUMEN

Objetivo: Analizar el nivel de Calidad de Vida Laboral del personal de Enfermería en el área Quirúrgico del Hospital Carlos Monje Medrano de Juliaca, durante el año 2023.

Materiales Y Métodos: El enfoque de esta investigación será cuantitativo, ya que describirá la recolección de datos estadísticos y contrastarlos con el fenómeno de la investigación. Será de diseño no experimental, porque el investigador no puede manipular las variables; En términos de tiempo, es el futuro, porque la recopilación de datos se realizará después de que se confirme. También será transversal, ya que los datos se recopilaron en un momento dado, durante un período de tiempo específico. El instrumento será el cuestionario CVP-35; el cual está integrado por 3 dimensiones, apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, cuenta con 35 preguntas que responden en una escala de Likert del 1 al 10.

Resultados: Los principales hallazgos, serán presentados en tablas y/o gráficos para su análisis e interpretación, considerando el comportamiento de niveles de la variable. Ello servirá para dar respuesta al objetivo del estudio, a través de un análisis descriptivo de la variable.

Conclusiones: los resultados mostrados en nuestro estudio posibilitarán que el hospital pueda plantear acciones para mejorar la CVP de los enfermeros.

Palabras claves: calidad de vida laboral, enfermería, centro quirúrgico (DeCS).

ABSTRACT

Objective: Analyze the level of Quality of Work Life of the Nursing staff in the Surgical area of the Carlos Monje Medrano Hospital in Juliaca, during the year 2023.

Materials and Methods: The focus of this research will be quantitative, since it will describe the collection of statistical data and contrast them with the phenomenon of the investigation. It will be of a non-experimental design, because the researcher cannot manipulate the variables; In terms of time, it is the future, because the data collection will be done after it is confirmed. It will also be cross-sectional, as the data was collected at a given point in time, over a specific period of time. The CVP-35 questionnaire developed and applied by Vásquez W (29) in his research at the local level will be used as an instrument; which is made up of 3 dimensions, managerial support, workload and intrinsic motivation, has 35 questions that are answered on a Likert scale from 1 to 10.

Results: the findings will be presented in tables and/or graphs for analysis and interpretation, considering the level behavior of the variable. This will serve to respond to the objective of the study, through a descriptive analysis of the variable.

Conclusions: the results shown in our study will enable the hospital to propose improvement actions to improve the quality of professional life of nurses.

Keywords: quality of working life, nursing, surgical center (MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral en enfermería se centra en el equilibrio entre las necesidades personales de las enfermeras y el logro de metas dentro del entorno laboral. Este equilibrio no solo aumenta la productividad del personal, sino que también reduce la rotación del personal y atenúa los efectos negativos en su bienestar psicológico. La calidad de vida laboral en enfermería se relaciona con mejoras en la calidad y eficiencia del servicio de atención médica. La disminución de la mortalidad y la morbilidad, así como la calidad del cuidado proporcionado. La calidad de vida en el área laboral hace referencia a como el empleado percibe su labor, organización y dirigentes, en tanto que, la calidad de vida laboral en enfermeras define a la medición de las necesidades personales satisfechas, por medio de la experiencia laboral y los logros alcanzados en la organización (1).

El quirófano es un entorno lleno de diversificación situaciones y expectativas que pueden resultar en fracasos o victorias, dejando clara la importancia del trabajo enfermeras. Los profesionales de enfermería de quirófano han estado llevando mayores cargas de trabajo, con una proporción inadecuada de pacientes a trabajadores calificados, turnos rotativos, manipulación de sustancias tóxicas y la presencia de factores de riesgo relevantes al medio ambiente, lo que conduce a una situación conocida como sobrecarga de trabajo. En consecuencia, las enfermeras experimentan un alto grado de frustración y descontento en cuanto a la propia responsabilidades y trabajo profesional, que puede resultar en los trastornos físicos y psíquicos que pueden afectar la salud y comprometen la calidad de vida(2).

Un estudio realizado en Japón, en el 2020, realizado en 1267 enfermeras, mostró que, La calidad de vida profesional de las enfermeras se ha evidenciado estar relacionada con el temperamento innato y la experiencia acumulada a lo largo de los años en el campo laboral. Las enfermeras con cualquiera de los síntomas depresivos, ciclotímicos, irritables o las tendencias ansiosas mostraron una satisfacción de compasión significativamente más baja y un mayor agotamiento (3).

Un estudio en China, en el 2019, mostró que, los factores que afectan la calidad de vida laboral, se encontró que las nuevas enfermeras estaban muy motivadas para brindar atención de alta calidad, pero se encontraron con muchos factores estresantes, que se vieron agravados por la escasez de personal y la gran carga de trabajo reducen su calidad de vida laboral. además, encontró que la resiliencia psicológica y la calidad de vida laboral de enfermería en quirófano y urgencias se encontraban en el nivel medio bajo, y la resiliencia psicológica se correlacionó positivamente con la calidad de vida laboral (4).

Otro estudio realizado en Irán, en el 2019, en 134 enfermeras de sala de operaciones, mostró que, la edad media de los sujetos fue de 34,12 años. En cuanto al sexo, el 44,8% (n=60) de los participantes eran hombres y el 55,2% (n=74) mujeres. Se informó que la calidad media del sueño de los participantes fue de $8,58 \pm 2,9$, lo que demostró la mala calidad del sueño de los técnicos de quirófano. Además, la media y desviación estándar de la calidad de vida fue de $60,44 \pm 18,47$, lo que mostró una calidad de vida moderada de los participantes. Según los resultados, hubo una correlación directa y significativa entre la calidad del sueño y la calidad de vida ($P < 0,05$) (5).

En Latinoamérica, un estudio donde la mayoría de participantes fueron del sexo femenino (80%). Obtuvieron que, laborar en distintos hospitales, tener un segundo trabajo y la búsqueda de información en salud determinaron significativamente la CVP (6). En otro estudio, en Bangladesh, se halló que los enfermeros que laboran que, en un nosocomio, percibieron como moderado su nivel de calidad de vida laboral. Como factores incluyeron los años de trabajo, tiempo de educación e ingreso mensual, los cuales se consideraron significativos y estuvieron asociados con la CVP. Los factores institucionales abarcan el ambiente de prácticas y compromiso institucional de enfermería que se vinculan en forma significativa con la CVP y el estrés laboral tubo una asociación negativa con la calidad de vida laboral ($r = -0,46$) (7).

Igualmente en una investigación desarrollada en 270 enfermeras de emergencia, encontraron una puntuación media de felicidad de $38,5 \pm 16,22$, la puntuación media

de la calidad de vida laboral fue de $84,3 \pm 17,62$ y la puntuación media de satisfacción laboral fue de $45,5 \pm 13,57$; correspondientes a niveles moderados (8).

Asimismo, un estudio realizado en Chile, en el 2022, tipo revisión sistemática, donde fueron seleccionados 15 artículos, se halló que, la “mala” calidad de vida profesional se vinculó con extensas horas de trabajo, escaso reconocimiento económico de los turnos en días festivos y de noche, malas relaciones interpersonales. En cambio, la “buena” calidad de vida se expresa fundamentalmente en la satisfacción que produce ejercer la profesión, lo cual está relacionado con el bienestar de los mismos (9).

De la misma manera, un estudio realizado en Argentina, reveló que los enfermeros se encuentran con una satisfacción media con su Calidad de Vida Laboral Global, entendiéndose, como un indicador determinante de experiencias individuales en el área laboral y la satisfacción de los individuos, el indicador mayor de insatisfacción estuvo relacionado a los pagos y derechos del contrato (10).

A nivel de Perú, en 2011, se aprobó la Ley N° 29783, Ley Peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se amparaba al colaborador y caracteriza sus facultades, la finalidad es dar a conocer hábitos de prevención de riesgos de trabajo en el país, allí se resalta el deber que tiene el empleador para brindar una condición laboral que priorice la seguridad y salud del participante, a la vez siendo responsable, con el interés económico formal y todos los otros que devengan de enfermedades que podrían perjudicar a los enfermeros a lo largo de su estadía en el trabajo (11).

A pesar de contar una normativa que brinda un soporte legal, para optimizar la condición laboral del personal sanitario, en la práctica muchos estudios revelan que los profesionales no cuentan con las condiciones óptimas para su crecimiento personal y académico. Al respecto, un estudio aplicado en una clínica privada de Lima, en 178 enfermeros, se obtuvo que la CVP fue media en el 58%, seguido de alto en el 33%, además no hubo relación significativa con la autoeficacia (12).

Un estudio realizado en el 2020, en enfermeras de una clínica privada, mostró que 76% de los profesionales en enfermeros presenta Calidad de vida media en el trabajo, el 16,5% alta, y el 7,3% baja. Los factores socio laborales que Los factores

que presentan una mayor asociación con la calidad de vida en el trabajo son la discriminación, con un OR (Odds Ratio) de 4.672, y las condiciones de empleo, con un OR de 9.087, respectivamente (13).

Otro estudio realizado en Chota-Cajamarca, en el 2022, en 132 enfermeros utilizando el cuestionario CVP 35, los resultados evidencian que los enfermeros percibieron el nivel de calidad de vida laboral buena con un 80,3%. En lo referente a las características sociodemográficas, se observó que un 45.5% de los individuos pertenecientes al grupo de edad entre 24 y 34 años, y se registró una predominancia del género femenino, representando un 66.1%. En resumen, según estas características, se concluye que el nivel de calidad de vida laboral entre los profesionales de enfermería es bueno (14).

El término "calidad de vida profesional" se ha introducido recientemente para ilustrar los niveles de estrés laboral. Tres factores influyen en la calidad de vida de las enfermeras en el lugar de trabajo: satisfacción por compasión, agotamiento y estrés traumático secundario. La satisfacción por compasión surge cuando la empatía motiva al ayudante a actuar de manera altruista y aliviar el dolor de los pacientes, lo que ayuda a sobrellevar los aspectos negativos del trabajo. Las enfermeras están llenas de esperanza, optimismo y el deseo de continuar sirviendo como cuidadoras profesionales. Se cree que el cuidado, la compasión y la empatía por los pacientes tienen un impacto en la vida personal y profesional de los profesionales de la atención(15).

La calidad de vida en el área laboral hace referencia a como el empleado percibe su labor, organización y dirigentes, en tanto que, la calidad de vida laboral en enfermeras define a la medición de las necesidades personales satisfechas, por medio de la experiencia laboral y los logros alcanzados en la organización. los niveles que presenta al CVP de los enfermeros varían de bajo, moderado y alto (16).

La calidad de vida profesional aporta al desempeño y el compromiso del empleado en distintas instituciones, incluyendo entidades de atención médica. Una CVP alta es imprescindible para para los nuevos trabajadores, así como para retenerlos. En efecto las entidades sanitarias buscan abordar la problemática del reclutamiento de

personal. Enfocarse en el mejoramiento de la CVP con el fin de priorizar la felicidad y la satisfacción del trabajador puede generar , una atención de mejor calidad y producción tanto del empleado como de la institución (17).

Con relación a las dimensiones de la CVP, las cargas en el trabajo indican la percepción del trabajador, referente a la demanda de su empleo, lo que incluye aspectos como el agobio, prisa y conflictos laborales. La motivación intrínseca, abarca motivación individual que establece la necesidad y en efecto la conducta que se seguirá para alcanzar la satisfacción profesional. El apoyo directivo, implica el soporte emocional que brindan los dirigentes al trabajador (18).

Reyes (19), en Lima, en el 2021, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar la calidad de vida laboral en el área de centro quirúrgico de la clínica San Miguel Arcángel”. Tuvo un enfoque cuantitativo, diseño transversal. La muestra se conformó por 30 licenciados en enfermería, se utilizó como instrumento el cuestionario CVP-35. Los hallazgos mostraron que, el 63,3% percibieron una CVP alta, en la dimensión carga de trabajo, el 56,7% lo percibió como media, en apoyo directivo; el 46,7% lo percibió como media. Se concluyó que la mayoría percibió una CVP alta.

Monsalve (20), en Lambayeque, en el 2018, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar la calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el enfermero de centro quirúrgico del hospital Lambayeque”. El enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional. La muestra se conformó por 28 enfermeros, se utilizó el cuestionario CVP 35 y uno de satisfacción laboral. Se halló que 66,7%, percibió una CVP regular, mala percepción 25% y 21,3% buena. Hubo asociación significativa con la satisfacción laboral.

Aronés y colaboradores (21), en Lima, en 2021, se planteó “determinar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los enfermeros del centro quirúrgico del hospital Daniel Alcides Carrión”. El enfoque fue cuantitativo-correlacional. Fueron 25 enfermeros de muestra. Las herramientas fueron el CVP 35 y una lista de cotejo. El 48.0% presentó una CVP regular con un desempeño regular, mientras que el 12% tuvo una CVP buena con un desempeño

alto. En relación a las dimensiones de la CVP, se controló que el apoyo directivo se encontraba en un nivel regular con un desempeño laboral también regular en un 44%, la dimensión de demanda de trabajo mostró un nivel regular con un desempeño laboral regular del 48%, y el CVP en recursos psicológicos y organizacionales registró un 52% en nivel regular con un desempeño laboral regular.

Eka_A y colaboradores (22), en Indonesia, en el 2018, se propuso “determinar la calidad de vida de los profesionales (Professional Quality of Life) enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) y Sala de Emergencia (ER) del Hospital Kota Bandung”. La metodología utilizada fue bajo un enfoque cuantitativo y transversal, realizado con la colaboración de 62 enfermeras profesionales. Los datos se recopilaron utilizando Professional Quality of Life (ProQol). Los hallazgos demostraron que del total de encuestadas el 97% tuvo una calidad de vida profesional positiva.

Dos Santos y colaboradores (23), en Brasil, en el 2021, en su estudio cuyo objetivo fue “describir la calidad de vida en el trabajo en enfermeros de instituciones públicas”. El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal. Participaron 78 enfermeros, el instrumento fue un cuestionario (TQWL-42). En la muestra predominó el sexo femenino (93%), con una carga total de trabajo de 60 horas o más (56%). Los turnos laborales incluyen mañana, tarde y noche (41%). En cuanto al tipo de contrato, la mayoría correspondía al sector público (74,4%). En lo que respecta a la percepción del trabajo, el aspecto relacionado con la importancia de la tarea fue evaluado con una puntuación promedio positiva (4.34), mientras que el aspecto vinculado a los servicios de salud y asistencia social obtuvo un promedio negativo (2.35). En conclusión, se determina que la Calidad de Vida fue evaluada como neutra, sin ser claramente positiva o negativa.

Montero y colaboradores (24), en 2021, en Cuba, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar los factores asociados a la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería”. Se realizó un artículo de revisión, cuyos estudios mostraron que, entre los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo de enfermería se identifican los siguientes: organización laboral inadecuada, pérdida de identidad y autonomía en el trabajo, tener múltiples empleos y horarios flexibles, trabajar en turnos nocturnos y experimentar una sobrecarga laboral.

Referente a la justificación teórica La investigación en diversas fuentes de información fue fundamental, ya que se llevó a cabo de manera exhaustiva, a incluir tanto bases de datos como repositorios a nivel nacional e internacional, de acuerdo a ello se constató que existen muy pocos estudios referentes a la calidad de vida profesional en enfermeros de centro quirúrgico. También cabe precisar que en lugar donde se ejecutará el trabajo en campo no se halló ningún antecedente, por lo cual se justifica la realización del estudio, el cual debe contribuir con conocimiento científico actualizado respecto al tema de estudio.

Respecto a la justificación práctica, los resultados obtenidos en nuestro estudio permitirán que el hospital pueda plantear acciones de mejora para mejorar la calidad de vida profesional de los enfermeros.

Finalmente, en relación a la meticulosidad metodológica del análisis, se ha ejecutado conforme a los principios básicos del método científico. Esto ha posibilitado el establecimiento de una base teórica y metodológica, respaldada por fuentes bibliográficas de gran relevancia. Este enfoque ha simplificado la obtención de resultados y conclusiones pertinentes, lo que supone un aporte significativo para potenciar la calidad de la vida profesional de los enfermeros.

En consecuencia, la presente investigación se realiza con el objetivo de analizar el nivel de Calidad de Vida Laboral del personal de Enfermería en el área Quirúrgico del Hospital Carlos Monje Medrano de Juliaca, durante el año 2023.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de esta investigación será cuantitativo, ya que describirá la recolección de datos estadísticos y contrastarlos con el fenómeno de la investigación. Será de diseño no experimental, porque el investigador no puede manipular las variables; En términos de tiempo, es el futuro, porque la recopilación de datos se realizará después de que se confirme. También será transversal, ya que los datos se recopilaban en un momento dado, durante un período de tiempo específico. Será descriptivo porque pretende determinar el estudio de la población de muestra. Además, brindará información para resolver los vacíos de conocimiento planteadas en la investigación (25).

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población

En este trabajo de investigación se tomará como población a los profesionales de enfermería que actualmente asisten en el área de centro quirúrgico del Hospital Carlos Monge Medrano, ubicado en la Provincia de Juliaca – Departamento de Puno, durante el mes de octubre del año 2023. Según la nómina administrativa del hospital, en la actualidad cuenta con un total de 32 enfermeros(as) que laboran en dicha área.

En cuanto a los criterios de Inclusión, se considerará los profesionales que reúnan los siguientes requisitos: Enfermeros(as) que firmaron voluntariamente el consentimiento informado. Enfermeros(as) que trabajan se encuentren laborando durante las fechas que se llevará a cabo el estudio. Enfermeros(as) deseen participar de nuestra investigación. Tener la edad entre 22 a 65 años.

Los criterios de Exclusión; serán aquellos enfermeros(as) que no firmaron el consentimiento. Enfermeros(as) que durante el periodo del estudio se encuentren con algún tipo de licencia y/o gozando de vacaciones. Enfermeros(as) que superen los 65 años de edad.

Muestra

La muestra se conformará por la totalidad de la población, siendo denominado muestra censal.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

Este trabajo de investigación presenta como variable principal a la calidad de vida laboral, la cual es de naturaleza cualitativa y su evaluación será a través de una escala de Likert, su escala de medición es ordinal; su valoración final son 4 niveles (mala, baja, buena, optima).

Definición conceptual:

Se define a la calidad de vida laboral como “un proceso en el cual una entidad atiende las necesidades de sus empleados, creando sistemas que les brinden la oportunidad de involucrarse completamente en la toma de decisiones que moldean su vida laboral (26).

Definición operacional:

Es el proceso mediante el cual el Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca reconoce las necesidades del personal de enfermería que actualmente laboran en la unidad de Centro Quirugico(CQ), las cuales serán medidas a través del cuestionario CVP-35, que se utiliza para medir la percepción de su calidad de vida del profesional de enfermería, y consta de 35 preguntas que se responden en una escala de 1 a 10.

2.4. TECNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICION

Técnicas de Recolección de Datos:

La técnica que se realizará es la encuesta; la cual se define como una agrupación de preguntas agrupadas en dimensiones relacionada con una o más variables de forma adecuada e eficiente (27). el instrumento usado será el CVP-35 (28).

Instrumento de recolección de datos:

Se utilizará como instrumento el cuestionario CVP-35 desarrollado y aplicado por

Vásquez W (29) en su investigación a nivel local; el cual está integrado por 3 dimensiones, apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, cuenta con 35 ítems con una escala de Likert del 1 al 10: 1= Nada(N), 2= Casi nada(CN,) 3= Algunas veces(AV), 4= Regularmente(R), 5= Muy Regularmente (MR), 6= Algo Bastante(AB), 7=Bastante(B), 8=Muy bastante (MB) , 9= Casi mucho (CM), 10= Mucho (M); el cual nos permitirán conocer los niveles de calidad de vida laboral de los enfermeros(as) del área de centro quirúrgico del Hospital Carlos Medrano Monge de Juliaca, de la siguiente manera: Alto (Puntaje de 281 a 350), medio (Puntaje del 176 al 280), bajo (Puntaje de 71 – 175), malo(Puntaje de 35 – 70).

Validez y confiabilidad del instrumento:

La validez del instrumento fue realizada por Vásquez W (29), en su tesis “Calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque” quien realizó el proceso de validez por juicio de expertos, determinando un dictamen “Aplicable” con un índice válido. Además, para la confiabilidad, fue determinada mediante prueba estadística de Alfa de Cronbach ($\alpha=0,81$), siendo un índice confiable.

2.5. PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para iniciar, se presentará una carta de respaldo otorgada por la Universidad María Auxiliadora; una vez que el proyecto de investigación esté aprobado, se dirigirá la carta al Director del Hospital Carlos Monge Medrano, ubicado en la Provincia de Juliaca – Departamento de Puno, para que firme nuestra autorización de ingreso a las instalaciones del área de centro quirúrgico y así poder encuestar a los enfermeros(as) que cumplan con los criterios de selección.

2.5.2. Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

Seguidamente, se coordinará con el encargado(a) del área de centro quirúrgico, para establecer el cronograma de recolección de datos en la última semana del mes

de setiembre del 2023, a los 32 enfermeros(as) que serán parte del estudio. Se realizará el trabajo de campo de lunes a viernes en un lapso de 10 días, encuestando aproximadamente 3 enfermeros(as) por día.

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Los datos serán procesados y analizados utilizando Microsoft Excel 2019 y el software estadístico SPSS versión 27. Este proceso seguirá a la elaboración y tabulación de una matriz que contiene datos generales y respuestas a preguntas específicas. Los resultados se presentarán en tablas y/o gráficos para facilitar su análisis e interpretación, considerando la variabilidad en los niveles de las variables estudiadas.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

Los aspectos éticos que se emplearon fueron con imparcialidad, beneficioso, con el fin de proteger o salvaguardar a los colaboradores encuestados(30). Los aspectos éticos en cuestión de investigación son importantes y ambiguas asociadas a los profesionales que poseen códigos formales que considera un comportamiento profesional aceptable y no inaceptable, se garantiza la minimización de los riesgos a los que se enfrentan y se establece la elaboración de un documento de consentimiento informado que explique de manera clara los riesgos.

Principio de autonomía

La capacidad de las personas para decidir por sí mismas implica el derecho de un individuo a tomar decisiones de forma independiente y de acuerdo con su voluntad, sin depender de otros ni de fuentes ajena (31). Significa que cada participante tendrá independencia, para decidir y tomar acciones bajo su propio consentimiento durante el proceso de la entrevista.

Principio de beneficencia y no maleficencia

El principio de no maleficencia de prohibición establece que en esencia existe el deber de no dañar intencionalmente a terceros. Esto elimina errores accidentales o inherentes. Suele asociarse a la máxima hipocrática e implica la obligación de no

hacerlo, la no violación es el principio fundamental de todo sistema moral (32). el estudio no causará daño ni violación de los derechos e intereses jurídicos de los participantes.

Principio de Justicia

El principio de justicia es un aspecto de un derecho justo y equitativo que tiene un derecho a la primacía teniendo en cuenta una selección justa y un trato sin perjuicios a las personas que optan por no participar o deciden abandonar el estudio., cumpliendo con todos los acuerdos establecidos contar con una adecuada asesoría profesional (33). Se debe considerar este derecho en todos los participantes del estudio, Ya que siempre se produce cierto nivel de interferencia en la vida privada o la privacidad de los individuos.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2023																			
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE			
	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 la bibliografía vía internet de los repositorios	■																			
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes	■	■	■	■																
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación	■	■	■	■																
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.	■	■	■	■	■															
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación		■	■	■	■	■														
Determinación de la Población, muestra y muestreo					■	■	■	■												
Elección de la Técnicas e instrumentos 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									■	■										
Evaluación anti plagio – Turnitin									■	■	■	■	■	■	■					
Aprobación del proyecto																■	■	■	■	
Sustentación del proyecto																			■	■

3.2. Recursos Financieros

MATERIALES	2023					TOTAL
	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	octubre	S/.
Equipos						
1 laptop	S/.2,200					S/.2,200
Disco duro externo 1 Tb		S/.250				S/.250
Materiales de escritorio						
Lapiceros		S/.10				S/.10
Hojas bond A4			S/.10			S/.10
Material Bibliográfico						
Libros		S/.60	S/.60	S/.10		S/.130
Fotocopias e impresiones		S/.80	S/.40	S/.10	S/.40	S/.170
Espiralado		S/.7	S/.10		S/.10	S/.27
Otros						
Movilidad		S/.50	S/.50	S/.100	S/.300	S/.500
Viáticos		S/.50	S/.50	S/.50	S/.100	S/.250
Comunicación		S/.50	S/.20	S/.10		S/.80
Recursos Humanos						
Asesor estadístico		S/.200				S/.200
Imprevistos*			S/.100		S/.100	S/.200
TOTAL		S/.2,632	S/.340	S/.180	S/.550	S/.3,927

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Moradi T, Maghaminejad ; Farzaneh, Azizi-Fini I. Quality of Working Life of Nurses and its Related Factors Research. *Nurs Midwifery Stud* [Internet]. 2014;3(2):19450. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4228533/pdf/nms-03-19450.pdf>
2. Murano R, Santos A Dos, Beresin R. Quality of life of nurses in the operating room A qualidade de vida dos enfermeiros do centro cirúrgico. 2009;7(2):152–60. Available from: https://www.researchgate.net/publication/26627793_Quality_of_life_of_nurses_in_the_operating_room/link/0f3170113829de22160206c0/download
3. Tanaka K, Ikeuchi S, Teranishi K, Oe M, Morikawa Y, Konya C. Temperament and professional quality of life among Japanese nurses. *Nurs Open* [Internet]. 2020;7(3):700–10. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/nop2.441>
4. Hu H, Zhou H, Mao F, Geng J, Zhang L, Zhang X. Influencing Factors and Improvement Strategy to the Quality of Nursing Work Life: A Review. *Yangtze Med* [Internet]. 2019;03(04):253–60. Available from: Encontró que la resiliencia psicológica y la calidad de vida laboral de enfermería en quirófano y urgencias se encontraban en el nivel medio bajo, y la resiliencia psicológica se correlacionó positivamente con la calidad de vida laboral
5. Rezagholy P, Hannani S, Nasiri Ziba F, Azad N. Association of Sleep Quality and Quality of Life in the Operating Room Technologists at the Teaching Hospitals Affiliated to Iran University of Medical Sciences. *Iran J Nurs* [Internet]. 2019;32(120):26–35. Available from: <https://ijn.iums.ac.ir/article-1-3010-en.pdf>
6. Kheiri M, Gholizadeh L, Mahdavi N. Factors affecting the quality of work-life of nurses: a correlational study. *J Res Nurs* [Internet]. 2021;11(1):1–6. Available from: <https://doi.org/10.1177/17449871211023802>

7. Akter N, Akkadechanunt T, Chontawan R. Factors related to Quality of Work Life among Nurses, Tertiary Level Hospitals, People's Republic of Bangladesh. *JBIEvid Implement* [Internet]. 2016;14(53):2016. Available from: https://journals.lww.com/ijebh/fulltext/2016/12001/factors_related_to_quality_of_work_life_among.5.aspx
8. Javanmardnejad S, Bandari R, Heravi-Karimooi M, Rejeh N, Sharif Nia H, Montazeri A. Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health Qual Life Outcomes* [Internet]. 2021;19(1):1–8. Available from: <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-021-01755-3>
9. Henríquez-Figueroa SC, Aedo BC, Chávez PV. Quality of Life of Nursing Professionals. *Rev Cuba Med Gen Integr* [Internet]. 2022;38(3):1. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v38n3/1561-3038-mgi-38-03-e1719.pdf>
10. Farias AA, Rojas RV, Shocron SR. Calidad de vida profesional percibida por el personal de enfermería de los servicios cerrados [Internet]. Universidad Nacional de Cuyo; 2016. Available from: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8659/farias-andrea-alejandra.pdf
11. Congreso de la República del Perú. Ley De Seguridad N°29783 y su Reglamento DS N° 005-2012-TR [Internet]. Vol. 1, El peruano. Lima - Perú; 2011. 5–20 p. Available from: <https://www.diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
12. Milla Florentino E. Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada [Internet]. Universidad César Vallejo; 2017. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17512/Milla_FE_O.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Adanaqué Castillo J, Reynoso Valdez A, Contreras Castro FL. Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. *Rev Científica*

- Ciencias la Salud [Internet]. 2020;13(1):59–66. Available from: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1347/1688
14. Infante K. Nivel de calidad de vida laboral del profesional de enfermería durante la pandemia COVID 19, hospital Regional Docente Cajamarca [Internet]. Universidad Nacional de Cajamarca; 2022. Available from: https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5247/TESIS_KATHERY_GIULIANA_INFANTE_HUATANGARI_%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 15. Bahari G, Asiri K, Nouh N, Alqahtani N. Professional Quality of Life Among Nurses: Compassion Satisfaction, Burnout, and Secondary Traumatic Stress: A Multisite Study. *SAGE Open Nurs* [Internet]. 2022;8. Available from: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9289902/pdf/10.1177_23779608221112329.pdf
 16. Viselita F, Handiyani H, Pujasari H. Quality level of nursing work life and improvement interventions: Systematic review. *Enferm Clin* [Internet]. 2019;29(1):223–8. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-pdf-S1130862119301226>
 17. Almalki MJ, FitzGerald G, Clark M. Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: A cross-sectional study. *Hum Resour Health* [Internet]. 2012;10(1):1–13. Available from: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1478-4491-10-30.pdf>
 18. Grimaldo M. Calidad de Vida Profesional en Estudiantes de Ciencias de la Salud. *Rev Psicol* [Internet]. 2010[citado 20 de enero de 2022]; 12 (1): 51-80. Available from: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a03.pdf
 19. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019 [Internet]. Universidad San Martín de Porres; 2021. Available from: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes_BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Monsalve M. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería Cx. 2018; Available from: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2920>
21. Arones 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 [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2021. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6165>
22. Eka A, Sri F, somantri I. La Calidad de Vida Profesional de Enfermeras que Actúan en Unidad de Cuidados Intensivos y Unidad de Emergencia. Rev atención enfermería [Internet]. 2018;1(3). Available from: <http://dx.doi.org/10.24198/jnc.v1i3.18983>
23. Dos Santos E, Vieira E, De Alburquerque L, Nogueira W. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. Enfermería Glob [Internet]. 2021;63(1):489–501. Available from: https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n63/en_1695-6141-eg-20-63-461.pdf
24. Vizcaíno YYM, Alonso MDCV, Vizcaíno YM. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Rev Cuba Med Mil [Internet]. 2020;49(2):364–74. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n2/1561-3046-mil-49-02-e369.pdf>
25. Sampieri RH, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6th Ed. S.A. M-H/ IE, editor. Vol. 53. 2014. 1–589 p.
26. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Rev Investig en Psicol. 2014;14(2):209.
27. Coronel R. Estrategias de cobranza para la disminución de los índices de morosidad en caja Paita -Chachapoyas. Universidad Cesar Vallejo; 2020.
28. Martín J, Cortés J, Morente M, Caboblanco M. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional. Gac Sanit [Internet]. 2004;18(6):489–489. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/gs/v18n2/original6.pdf>
29. Vasquez W. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de

atención primaria en salud de la Red Lambayeque [Internet]. Universidad Cesar Vallejo. [Tesis de postgrado] Universidad Cesar Vallejo; 2021. Available from:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72151/Vasquez_FWA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

30. Mesía. Contexto Ético de la Investigación Social. 2007;11 (19):140.
31. Ortíz. El derecho de Autonomía de voluntad y principio de formalidad en lo actos jurídicos producto de la sucesión intestada. 2023.
32. Mesía. Contexto Ético de la Investigación Social. 2007;11 (19):143.
33. Espinoza EE, Calva DX. La ética en las investigaciones educativas. Rev Univ y Soc [Internet]. 2020;12(4):333–40. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400333
34. Vásquez-Manrique JF, Maruy-Saito A, Verne-Martin E. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. Rev Neuropsiquiatr [Internet]. 2014;77(3):168–74. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>

ANEXOS

ANEXO A: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ITEMS	Escala Valorativa
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	La calidad de vida laboral se define como “un proceso mediante el cual una organización responde a las necesidades de sus empleados, desarrollando mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones que diseñan sus vidas en trabajar (26).	Es el proceso mediante el cual el Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca reconoce las necesidades de los profesionales de enfermería que actualmente laboran en el área de quirúrgico, las cuales serán medidas a través del cuestionario CVP-35, que se utiliza para medir la percepción de su calidad de vida del profesional de enfermería, y consta de 35 preguntas que se responden en una escala de 1 a 10.	Carga de trabajo	1. Cantidad de trabajo que tengo. 2. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo. 3. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo. 4. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo. 5. Desconecto al acabar la jornada laboral. 6. Conflictos con otras personas de mi trabajo. 7. Falta de tiempo para mi vida personal. 8. Incomodidad física en el trabajo. 9. Carga de responsabilidad. 10. Interrupciones molestas. 11. Estrés (esfuerzo emocional). 12. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.	(12 items) 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	Calidad de Vida Laboral Alto Puntaje de 281 a 350
				Apoyo directivo	13. Satisfacción con el sueldo. 14. Posibilidad de promoción. 15. Reconocimiento de mi esfuerzo. 16. Apoyo de mis jefes. 17. Apoyo de mis compañeros. 18. Posibilidad de ser creativo. 19. Recibo información de los resultados de mi trabajo. 20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito. 21. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto. 22. Tengo autonomía o libertad de decisión. 23. Variedad en mi trabajo. 24. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.	(12 items) 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24	Calidad de Vida Laboral Medio Puntaje del 176 al 280
				Motivación intrínseca	25. Satisfacción con el tipo de trabajo. 26. Motivación (ganas de esforzarme). 27. Apoyo de mi familia. 28. Ganas de ser creativo. 29. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo. 30. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual. 31. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas. 32. Lo que tengo que hacer queda claro. 33. Me siento orgulloso de mi trabajo. 34. Apoyo de los compañeros (en el caso de responsabilidades directivas). 35. Calidad de Vida Profesional global percibida.	(11 ítems) 25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35	Calidad de Vida Laboral bajo Puntaje de 71 – 175
						Calidad de Vida Laboral malo Puntaje de 35 – 70	

ANEXO B: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

II. INSTRUCCIONES GENERALES

Por favor, lee cada pregunta con atención. Recuerda que esto no es un examen, así que no hay respuestas correctas o incorrectas. Pero es importante que respondas todas las preguntas.

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos sociodemográficos:

Edad: _____

Sexo: masculino () femenino ()

Estado civil: soltero () casado () conviviente () divorciado () viudo ()

Tiempo de servicio (en años): _____

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)

A continuación, hay una lista de distintas situaciones que usted puede haber sentido, originado por trabajo. Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

1= Nada (N)	2= Casi nada (CN)	3= Algunas veces(AV)	4= Regularmente (R)
5= Muy Regularmente (MR)	6= Algo Bastante (AB)	7=Bastante (B)	8=Muy bastante (MB)
9= Casi mucho (CM)	10= Mucho (M)		

ANEXO C: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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

Título del proyecto: “CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO JULIACA 2023”

Investigadora principal: Lic. JACKELINE VIVIAN COLLAZOS CHURA.

Propósito del estudio: Analizar el nivel de Calidad de Vida Laboral del personal de Enfermería en el área Quirúrgico del Hospital Carlos Monje Medrano de Juliaca, durante el año 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a JACKELINE VIVIAN COLLAZOS CHURA; coordinadora de equipo (teléfono móvil N° 927 549 919).

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora.

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

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

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

.....
Firma del participante