



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

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA, EN EL CENTRO QUIRÚRGICO,
HOSPITAL DE CHULUCANAS II-1, 2023”**

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

AUTOR:

LIC. LITO MONDRAGON JARA

<https://orcid.org/0009-0001-0476-8143>

ASESOR:

Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR

<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>

**LIMA – PERÚ
2023**

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Lito Mondragón Jara, con DNI 44456118, 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 personal de enfermería, en el centro quirúrgico, Hospital de Chulucanas II-1, 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 15% 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 8 días del mes de Setiembre del año 2024



Lito Mondragón Jara
DNI: 44456118



Firma del Asesor
Mg. FAJARDO CANAVAL MARIA DEL PILAR

DNI: 25697604

RESUMEN TURNITIN






15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS	17
2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	17
2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	17
2.3 VARIABLE DE ESTUDIO	18
2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	18
2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS	19
2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO	19
2.7 ASPECTOS ÉTICOS	20
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	21
3.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	21
3.2 RECURSOS FINANCIEROS	22
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23
ANEXOS	28

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	27
ANEXO B: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	30
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	32

RESUMEN

Objetivo Determinar la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital de Chulucanas II-1 en el año 2023, **Métodos y Materiales** Se trata de una investigación de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, donde la descripción de los datos de la variable calidad de vida laboral se realizará sin manipulación alguna de la variable. Es un estudio transversal, ya que se llevaron a cabo en un momento específico, lo que permite la aplicación de un cuestionario que consta de 35 ítems distribuidos en 3 dimensiones: carga de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca. La calificación se realiza utilizando una escala Likert de 10 puntos con 3 opciones de respuesta, que luego se clasifican en niveles de alto, medio y bajo, según los valores finales obtenidos. **Resultados** Se realizará a través de tablas y figuras con el análisis respectivo **Conclusiones** se expondrá de acuerdo a los objetivos que persigue la investigación con respecto a la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital de Chulucanas II-1 en el año 2023.

Palabras clave: Calidad, laboral, motivación, apoyo directivo

ABSTRACT

Objective To determine the quality of work life of the nursing staff in the Surgical Center of the Hospital de Chulucanas II-1 in the year 2023, **Methods and Materials** This is a research with a quantitative approach and non-experimental design, where the description of the data The quality of work life variable will be carried out without any manipulation of the variable. It is a cross-sectional study, since it was carried out at a specific time, which allows the application of a questionnaire that consists of 35 items distributed in 3 dimensions: workload, managerial support and intrinsic motivation. The rating is carried out using a 10-point Likert scale with 3 response options, which are then classified into high, medium and low levels, according to the final values obtained. **Results** It will be carried out through tables and figures with the respective analysis **Conclusions** will be presented according to the objectives pursued by the research with respect to the quality of work life of the nursing staff in the Surgical Center of the Hospital de Chulucanas II-1 in the year 2023.

Keywords: Quality, labor, motivation, managerial support.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones de salud se configuran como sistemas sociales en los que los recursos humanos, especialmente los enfermeros, desempeñan un rol de máxima importancia. La capacidad de liderazgo y gestión del equipo administrativo se erige como un factor crítico, con repercusiones significativas en los resultados tanto para los profesionales de la salud como para los pacientes, además de influir en el entorno laboral (1).

“La calidad de vida laboral (CVL) de los enfermeros emerge como un componente esencial que no solo puede impactar la calidad de la atención proporcionada a los pacientes, sino que también desempeña un papel fundamental en la contratación y retención de personal de enfermería” (2).

En un contexto internacional, el informe de la Organización Mundial de la Salud en el año 2020 identificó un déficit de aproximadamente 6 millones de enfermeros en todo el mundo. Este informe subraya la urgencia de mejorar las condiciones laborales de los enfermeros, enfocándose especialmente en aspectos como la dotación de personal adecuada, la carga de trabajo, la remuneración justa, y la protección de sus derechos a la seguridad y la salud en el entorno laboral (4).

Sundler et al (5) En Suecia, 2018; a través de un estudio retrospectivo se recopilaron datos relacionados con 220 incidentes notificados por enfermeras anestesistas en los quirófanos de un hospital. Estos hallazgos se agruparon en cinco categorías: comunicación y trabajo en equipo, procedimientos y directrices, atención al paciente, condiciones de trabajo de las enfermeras y equipamiento, materiales y tecnología. De estos incidentes, 184 (aproximadamente el 73%) presentaban riesgo de causar daño real a los pacientes o al personal de enfermería.

Sin embargo, solo 23 de estos incidentes (alrededor del 10%) resultaron en daños reales, siendo la mayoría de ellos perjudiciales para el personal de enfermería (17 incidentes), mientras que un número menor afectó a los pacientes (6 incidentes). “Este análisis resalta que la falta de comunicación y trabajo en equipo interprofesional fue una de las áreas más comunes de incidentes reportados,

seguida de problemas relacionados con el incumplimiento de pautas y procedimientos” (5)

Un estudio de Wang et al (6) realizado en el año 2020 en China tuvo como objetivo identificar los factores vinculados a la calidad de vida profesional de las enfermeras. Se encuestó a una muestra de 3498 enfermeras de cinco hospitales generales terciarios ubicados en las provincias de Shanxi, Shandong y Liaoning en China. Los resultados mostraron que el bienestar general de las mujeres fue superior al de los hombres. Además, se observó una diferencia estadísticamente significativa en la satisfacción laboral entre los distintos departamentos ($p = 0,004$).

En general, se identificó que la calidad de vida profesional de las enfermeras se ubicaba en un nivel medio, con margen para mejoras. Esto sugiere que los directores de enfermería tienen la oportunidad de implementar medidas para potenciar la calidad de vida profesional de las enfermeras en China (6)

En un metaanálisis del 2021 con 42 estudios y 24,728 participantes en 14 países, se encontró que aproximadamente el 24.7% del personal de enfermería en hospitales a nivel mundial tenía una capacidad laboral inadecuada. La heterogeneidad fue alta en todos los estudios. La prevalencia fue más alta en aquellos que incluían tanto enfermeras como auxiliares de enfermería (26.8%) que en estudios con solo enfermeras (22.2%) y en muestras de más de 40 años (28.1%) en comparación con muestras más jóvenes (22.4%). (7).

En un estudio por Alreshidi et al (8) del 2021 realizado en Arabia Saudita con 1704 enfermeras expatriadas, en su mayoría mujeres (98.5%), se encontró que el puntaje promedio de calidad de vida laboral (CVL) de las enfermeras fue moderado (80-245), con un puntaje promedio general de 175.3 (± 23.1). El 42.4% (723) de los enfermeros experimentaron una alta CVL. Un análisis de regresión multivariable identificó que factores como tener entre 21 y 40 años, ser enfermera filipina o india, y trabajar en la región norte fueron predictores independientes de una CVL deficiente. I

En Latinoamérica, la Organización de las Naciones Unidas (9) en 2020, señaló “que los profesionales de la salud de once naciones de América Latina registraron tasas significativas de síntomas depresivos, ideación suicida y malestar psicológico, de acuerdo con los hallazgos de una investigación dirigida por las universidades de Chile y Columbia, en colaboración con la Organización Panamericana de la Salud” (OPS).

“Se basó en entrevistas realizadas a 14,502 trabajadores de la salud de diversos países de la región, revelando que entre un 14,7% y un 22% de los encuestados manifestó síntomas indicativos de episodios depresivos, y un 5% a 15% del personal reportó haber considerado el suicidio. Este contexto proporciona evidencia sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud en la región, y destaca su impacto inevitable en el rendimiento laboral” (9)

Lumbreras (10) en México, en 2020 “evidencio que las puntuaciones de calidad de vida laboral fueron significativamente menores en los trabajadores de Tlaxcala. Los participantes que percibían una gestión directiva adecuada tenían más probabilidades de tener una alta calidad de vida laboral, y aquellos con una alta calidad de vida laboral tenían más probabilidades de tener un desempeño organizacional adecuado. Los autores concluyeron que la calidad de vida laboral se relaciona positivamente con las condiciones laborales de los empleados”

Acosta et al. (11), en Ecuador 2021, observaron que el 61% de los enfermeros eran mujeres y el 39% eran hombres. El 52% tenía una buena calidad de vida (CV) laboral, mientras que el 48% mostraba tendencia a tener una CV laboral deficiente. Se recomienda implementar programas y estrategias para gestionar el estrés laboral y mejorar la calidad de vida laboral de los enfermeros.

Castro et al. (12), también en Ecuador en 2020, encontraron que el 81% de las participantes eran mujeres, y el 62% tenía una calidad de vida laboral satisfactoria. En las dimensiones, el 31% mostró recursos psicológicos adecuados, el 24% tenía un ambiente laboral saludable, el 23% enfrentaba una carga laboral razonable y el 21% tenía una percepción positiva de su calidad de vida laboral. Se sugiere implementar estrategias para analizar las responsabilidades de cada

enfermera y reducir las presiones laborales.

Farias et al (13) en Argentina, estableció que el personal de enfermería revela que la satisfacción laboral es media (55%), la principal fuente de insatisfacción es la remuneración y los derechos contractuales.

Sin embargo, los trabajadores muestran una alta motivación intrínseca, impulsada por el apoyo de compañeros y familiares, el orgullo por su trabajo y la capacitación. Se ha identificado una correlación entre la percepción de la Calidad de Vida Laboral y la motivación intrínseca, así como con el apoyo de la dirección, siendo el género la única variable sociodemográfica que influye en la percepción de la Calidad de Vida Laboral (13)

Un estudio en San Juan de Lurigancho, Perú, con 30 enfermeros de centro quirúrgico, reveló que el 63.3% percibía una alta calidad de vida laboral. Las dimensiones mostraron un 56.7% en carga de trabajo, un 46.7% en apoyo directivo y un 53.3% en motivación intrínseca, todas en un nivel medio (14).

En Lima, Perú, un estudio con 271 participantes, incluyendo enfermeros especialistas y generales, mostró que el 55% trabajaba más de 12 horas, el 53% recibía equipo de protección personal (EPP) por día de trabajo y el 40% casi nunca recibía mascarillas. Además, el 41% trabajaba sin contrato formal. Estos factores afectan negativamente la calidad de vida laboral de los enfermeros en el contexto de la emergencia sanitaria (15).

Un estudio en Chimbote, Perú, con 60 enfermeros de un hospital de EsSalud, encontró que el 63.3% experimentaba estrés ambiental, el 83.3% experimentaba estrés laboral y el 51.7% experimentaba estrés personal. Se identificó una relación significativa entre el estrés ambiental y la satisfacción laboral (16).

Aronés et al. (17), en Perú en 2021, observaron que la mayoría tenía una calidad de vida laboral regular (48.0%) o buena (12.0%). En las dimensiones, el apoyo directivo (44.0%), la demanda laboral (48.0%) y los recursos psicológicos y organizacionales (52.0%) predominaron en un nivel regular. La sobrecarga laboral contribuyó a una calidad de vida laboral regular.

Sosa (18), también en Perú en 2021, encontró que la mayoría tenía una calidad de vida laboral regular (92.7%), seguida de buena (4.9%) y mala (2.4%). Las dimensiones mostraron un alto nivel de apoyo directivo (97.56%), una carga laboral significativa (46.34%) y una motivación intrínseca destacada (97.56%). Se concluyó que un mayor nivel de calidad de vida laboral se relaciona con un mejor desempeño en el trabajo.

La Calidad de Vida Laboral se define como la sensación de bienestar que resulta de la percepción del equilibrio entre las demandas del entorno laboral y los recursos disponibles para enfrentar los desafíos y tareas asignadas. Este equilibrio está directamente relacionado con la satisfacción y el rendimiento laboral (19).

Para evaluar la calidad de vida laboral, se utiliza el cuestionario "Calidad de Vida Profesional o CVP-35", desarrollado y adaptado por el autor Cabezas (20). Este cuestionario se emplea para evaluar cómo percibe el profesional de la salud su comodidad mientras desempeña sus labores en el ámbito de la atención médica. El cuestionario consta de 35 preguntas y ofrece cuatro opciones de respuesta, que van desde "insatisfecho en absoluto" con una puntuación de 1 hasta "muy satisfecho" con una puntuación de 10. Estas preguntas se dividen en tres factores o dimensiones, que se explicarán a continuación.

La primera dimensión "se refiere a la carga de trabajo, que se define como el nivel de habilidades clínicas básicas requeridas en las actividades diarias de enfermería. Este nivel puede variar según el tipo de atención clínica y puede tener un impacto significativo en la seguridad del paciente y la calidad de los servicios de enfermería en entornos hospitalarios" (21).

La segunda dimensión "es el apoyo directivo, que abarca aspectos de interés tanto en el ámbito laboral como en el personal, ya que esto influye en gran medida en la satisfacción laboral de las enfermeras, lo que a su vez afecta el bienestar del paciente" (21).

La tercera dimensión "es la motivación intrínseca, que se basa en la fuerza interna

que impulsa a las personas a alcanzar metas personales y organizacionales. Esto conduce a actitudes positivas y al cumplimiento de las necesidades de crecimiento y autorrealización en la persona. Por lo tanto, las enfermeras intrínsecamente motivadas muestran una dedicación persistente en sus funciones” (21).

Por último, la CVP percibida “se refiere al sentimiento de bienestar de las personas en su vida, en el contexto de su cultura, sistemas de valores, objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones. Los profesionales de la salud suelen formar percepciones sobre la CVP de los pacientes a partir de diversas fuentes de información, y estas percepciones son fundamentales para la toma de decisiones clínicas y la adaptación de tratamientos o programas de atención” (22).

Con relación a las teorías de enfermería, se pueden identificar varias que están relacionadas con el tema. Jean Watson destaca la importancia del cuidado que los enfermeros brindan a los pacientes y cómo este cuidado evoluciona hacia la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la restauración de la salud. Sin embargo, para lograr esto, es esencial que los enfermeros cuenten con las condiciones adecuadas para llevar a cabo estas actividades de cuidado.

Por su parte, “Joyce Travelbee sostiene que la profesión de enfermería se ha fortalecido a lo largo del tiempo a través de relaciones interpersonales. Por último, Hildegard Peplau define la enfermería como un proceso de interacciones interpersonales entre los miembros de un entorno de atención médica, lo que permite desarrollar intervenciones de cuidado beneficiosas para los pacientes. Es importante reconocer que los enfermeros, aunque practican la ciencia del cuidado, son seres humanos con sus propias aspiraciones y necesidades, tanto en su vida personal como profesional” (23).

En otro contexto, se llevaron a cabo varios antecedentes relacionados con la calidad de vida laboral y la enfermería:

En Ecuador, en 2021, Acosta y colaboradores realizaron un estudio con el propósito de determinar el síndrome de burnout y su relación con la calidad de vida laboral en enfermeros del Hospital Básico Sigchos de Cotopaxi. Este estudio

no experimental y transversal involucró a 100 enfermeros y utilizó el cuestionario "CVP-35". Los resultados indicaron que el 61% eran mujeres y el 39% hombres, con respecto a la calidad de vida laboral, el 52% la consideró ausente o deficiente y el 48% mostró tendencia a tener una mala calidad de vida laboral (24)

Los autores concluyeron que es necesario implementar programas y estrategias para controlar la tensión laboral y mejorar o mantener la calidad de vida laboral en el personal de enfermería (24).

En Ecuador, en 2020, Castro y su equipo llevaron a cabo un estudio con el objetivo de evaluar la carga laboral y su influencia en la calidad de vida laboral en enfermeros del Hospital General Martín Icaza. Este estudio cualitativo y cuantitativo involucró a 58 participantes y utilizó el cuestionario "CVP-35". Encontraron que el 81% de los participantes eran mujeres y el 62% tenía una calidad de vida laboral satisfactoria. Las dimensiones de recursos psicológicos, organizacionales, demanda laboral y percepción de calidad de vida tuvieron calificaciones promedio (25)

Los autores concluyeron que se deben implementar estrategias para analizar las responsabilidades de las enfermeras en sus respectivos servicios y reducir la presión laboral para mejorar su calidad de vida laboral (25).

En México, en 2020, Lumbreras y su equipo realizaron una investigación con el objetivo de evaluar la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño de los enfermeros en hospitales públicos. Este estudio transversal incluyó a 866 enfermeros y utilizó el cuestionario "CVP-35". Los resultados mostraron que la edad promedio de los participantes era de 40 años y la mayoría eran mujeres (67.2%). Las puntuaciones de gestión directiva, calidad de vida laboral, desempeño organizacional y gestión directiva fueron significativamente menores en los trabajadores de Tlaxcala (10)

Los participantes que percibían una gestión directiva adecuada tenían más probabilidades de tener una alta calidad de vida laboral, y aquellos con una alta calidad de vida laboral tenían más probabilidades de tener un desempeño

organizacional adecuado. Los autores concluyeron que la calidad de vida laboral se relaciona positivamente con las condiciones laborales de los empleados (10).

En Perú, en 2021, Aronés y su equipo llevaron a cabo un estudio con el objetivo de determinar la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión. Este estudio descriptivo y prospectivo involucró a 25 enfermeras y utilizó el cuestionario "CVP-35". Los hallazgos indicaron que la calidad de vida laboral predominaba en el nivel regular (48.0%) y bueno (12.0%) (26)

En cuanto a las dimensiones, la calidad de vida laboral, la demanda laboral y los recursos psicológicos y organizacionales presentaron predominantemente un nivel regular. Los autores concluyeron que la calidad de vida laboral fue regular debido a la sobrecarga laboral (26).

En Perú, en 2018, Suclupe y su equipo llevaron a cabo un estudio para determinar el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en enfermeras del Hospital Regional de Lambayeque. Este estudio descriptivo y transversal incluyó a 40 enfermeras del centro quirúrgico. Los resultados mostraron que el 60% tenía una buena calidad de vida, y las dimensiones de apoyo directivo (60%) y carga de trabajo (54%) fueron consideradas buenas. Los autores concluyeron que la gestión efectiva de la presión laboral conduce a una mejor calidad de vida laboral en el hospital (27).

Estos estudios resaltan la importancia de evaluar y abordar la calidad de vida laboral en el ámbito de la enfermería, ya que está estrechamente relacionada con el bienestar y el desempeño de los enfermeros. Los resultados de estas investigaciones pueden ayudar a informar estrategias y programas para mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los profesionales de enfermería.

La evidencia científica proporcionada revela una conexión entre el problema de la retención y rotación del personal en la vida laboral de los enfermeros y el problema frecuente de la falta de consolidación de las instituciones de salud, lo que afecta la calidad de atención al paciente quirúrgico.

En términos de justificación teórica, la revisión bibliográfica inicial del estudio reveló una limitada cantidad de investigaciones para los servicios de salud. Asimismo, este estudio contribuirá con conocimientos científicos actualizados que proporcionarán más información para abordar el problema de retención e insatisfacción en el personal enfermero. En el marco teórico, se mencionan algunas teorías de enfermería, como las de Jean Watson y Joyce Travelbee que están relacionadas con el tema en desarrollo.

En cuanto a la justificación práctica, se destaca el aporte con respecto al comportamiento de la variable y ello beneficiara la dinámica y las condiciones del servicio en el centro quirúrgico, especialmente para los enfermeros que trabajan allí. En cuanto al valor metodológico, se subraya que el instrumento de medición a utilizarse tiene propiedades psicométricas sólidas y es válido y confiable para la realidad en cuestión. Además, se indica que el estudio se llevará a cabo utilizando el método científico como marco, lo que aportará el rigor metodológico necesario para obtener resultados válidos y significativos.

El objetivo principal de este estudio es determinar la calidad de vida laboral del personal de enfermería, en el Centro Quirúrgico, Hospital de Chulucanas ii-1, 2023

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es un estudio de enfoque cuantitativo y por tener un diseño no experimental la descripción de los datos de la variable calidad de vida laboral se cuantificará sin realizar ninguna manipulación de la variable. Asimismo, los resultados de la recolección serán transversal porque se realizó en un momento determinado permitiendo un análisis en un contexto real describiendo tal como se dan los hechos y el comportamiento de las unidades de análisis. (27).

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La investigación se realizará con un grupo completo de 18 enfermeras que trabajan en el centro quirúrgico del Hospital de Chulucanas, según la información proporcionada por el departamento de enfermería. La muestra de estudio abarcará el 100% de la población mencionada.

Criterios de inclusión

- Enfermeros que cuenten con una experiencia laboral mínima de tres meses en el centro quirúrgico del Hospital de Chulucanas
- Enfermeros que trabajen en turnos regulares en el área de centro quirúrgico.
- Enfermeros que estén dispuestos a participar voluntariamente en el estudio y sean empleados del centro quirúrgico.
- Enfermeros que, después de recibir la información necesaria sobre el estudio, otorguen su consentimiento informado para participar.

Criterios de exclusión

- Enfermeros que no estén asignados a turnos regulares en el área de centro quirúrgico debido a estar en licencia o permisos.
- Enfermeros que expresen su deseo de no participar en el estudio.
- Enfermeros que manifiesten su negativa a proporcionar el consentimiento informado correspondiente.

Dado que la población es pequeña, no se realizará muestreo ni se trabajará con una muestra. La población total consistirá en las 18 enfermeras.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

La variable considerada en el estudio es:

Calidad Laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

La Calidad de Vida laboral se define como la sensación de bienestar que resulta de la percepción del equilibrio entre las demandas del entorno laboral y los recursos disponibles para enfrentar los desafíos y tareas asignadas. Este equilibrio está directamente relacionado con la satisfacción y el rendimiento laboral (19).

DEFINICIÓN OPERACIONAL

Se aborda las circunstancias en las cuales el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital de Chulucanas II-1 en el año 2023 se encuentra implicado, las cuales están relacionadas con la carga de trabajo, la motivación interna y el apoyo directivo. Estas situaciones particulares serán examinadas utilizando el cuestionario CL10.

2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.

En esta investigación se empleará la técnica de encuesta, la cual se destaca por su estandarización, lo que facilita la recolección de datos de múltiples participantes simultáneamente en tiempos relativamente cortos. Además, su flexibilidad permite adaptarse a diferentes muestras o poblaciones de participantes, convirtiéndola en la técnica preferida en estudios cuantitativos en el área de la salud.

El instrumento de recolección de datos utilizado en este estudio es el cuestionario CVP-35, diseñado por Cabezas en España en 2008 y adaptado en el Perú por Remigio Yudy en 2020. Este cuestionario evalúa la percepción de la calidad de vida profesional y destaca por sus excelentes propiedades psicométricas, como validez y confiabilidad. El cuestionario consta de 35 ítems distribuidos en 3 dimensiones:

carga de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca. La calificación se realiza utilizando una escala Likert de 10 puntos con 3 opciones de respuesta, que luego se clasifican en niveles de alto, medio y bajo, según los valores finales obtenidos.

La validez de contenido del cuestionario CVP-35 fue determinada por Remigio Yudy en 2020, donde obtuvo un coeficiente V de Aiken de 0.998, indicando un alto grado de acuerdo entre los expertos. La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.937, que se interpreta como fiable. (18).

2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinación previas para recolección de datos

Se tomarán las medidas necesarias para obtener autorización formal y completa para acceder a las instalaciones del área de centro quirúrgico de un Hospital de Chulucanas de Piura. Esto permitirá establecer contacto con las enfermeras que trabajan allí.

2.5.2 Aplicación de instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos está programada para llevarse a cabo a finales de año. Se ofrecerán explicaciones detalladas sobre los objetivos de la investigación a cada miembro del personal de enfermería que trabaja en el centro quirúrgico del Hospital de Chulucanas. El propósito es invitarlos a participar de manera voluntaria en el proyecto, proporcionándoles información completa mediante el consentimiento informado. Se estima que el proceso de recopilación de datos tomará entre 10 – 15 min, seguido de una verificación para garantizar la integridad de todos los consentimientos obtenidos.

2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Después de la codificación inicial de los datos, se introducirán en una hoja de cálculo de Excel y posteriormente se procesarán utilizando el software estadístico IBM

SPSS versión 25.

Para llevar a cabo el análisis estadístico de la variable principal abordada en este estudio, se emplearán pruebas estadísticas descriptivas que clasifican los resultados en niveles de riesgo alto, medio y bajo. Los resultados se mostrarán de manera visual a través de tablas y figuras.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

En toda investigación es crucial seguir procesos transparentes basados en los principios de la bioética, especialmente cuando los participantes son seres humanos, como en este estudio que involucra enfermeros que trabajan en el centro quirúrgico del Hospital de Chulucanas. Este estudio seguirá los lineamientos establecidos en la Declaración de Helsinki y el Reporte Belmont, los cuales resaltan la importancia de respetar las decisiones de los participantes, obtener consentimiento informado y aplicar los principios éticos de la bioética. A continuación, se explica cómo se aplicarán estos principios:

Principio de autonomía:

Se asegurará que cada enfermero participante que trabaja en el centro quirúrgico tenga información suficiente antes de solicitar su consentimiento informado.

Principio de beneficencia:

Se informará a cada enfermero participante sobre los posibles beneficios que pueda brindar este estudio en desarrollo.

Principio de no maleficencia:

Se garantizará a cada enfermero participante que su involucramiento en la investigación no conllevará riesgos para su salud física o mental.

Principio de justicia:

Se asegurará que todos los enfermeros participantes tengan igualdad de oportunidades para recibir los beneficios que puedan derivarse del estudio.

III.ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2023																2024			
	SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Identificación del Problema																				
1. Búsqueda bibliográfica																				
1. Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes																				
1. Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación																				
1. Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la investigación																				
1. Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación																				
1. Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo																				
1. Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos																				
1. Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos																				
1. Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información																				
1. Elaboración de aspectos administrativos del estudio																				
1. Elaboración de los anexos																				
1. Aprobación del proyecto																				
1. Trabajo de campo																				
1. Redacción del informe final: Versión 1																				
1. Sustentación de informe final																				

3.2 RECURSOS FINANCIEROS

MATERIALES	2023				TOTAL
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	S/.
Equipos	----	----	---	----	----
1 ordenador personal	1690.00	----	---	----	1690.00
Memoria USB	24.00	----	---	----	24.00
Útiles de escritorio	---	----	---	----	----
Lapiceros	5.00	----	---	----	5.00
Hojas bond	---	17.00	---	----	17.00
Materiales Bibliográfico	---	----	---	----	----
Libros	25.00	---	----	----	25.00
Fotocopias	8.00	2.00	3.00	4.00	17.00
Impresiones	12.00	2.00	---	5.00	19.00
Espiralado	----	----	---	7.50	7.50
Otros	---	----	---	----	----
Movilidades	12.00	12.00	---	12.00	36.00
Alimentos	10.00	10.00	10.00	10.00	40.00
Llamadas	35.90	35.90	35.90	35.90	143.60
Recursos Humanos	---	----	---	----	----
Asesor	----	----	-----	350.00	350.00
Imprevistos*	---	-----	---	50.00	50.00
TOTAL	1821.90	78.90	48.90	474.40	2424.10

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 09 de octubre de 2023]; 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 octubre de 2023]; 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-coyasiapclxyjpa>
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/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. Suddler AJ, Johansson E, Johansson L, Hedén L. Incidents reported by nurse anaesthetists in the operating room. *J Intensive Care*. [revista en Internet] 2018 [acceso 02 de octubre de 2023]; 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 05 de octubre de 2023]; 99(6): e19172. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7015641/>
7. Amalendran J, Chedid Y, Hamza Y, Sari 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://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32000000/>

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7217115/>

8. 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>
9. Organización de la Naciones Unidas. 2022 [citado 4 de octubre de 2023]. América Latina: El personal de la salud muestra elevados niveles de depresión y pensamiento suicida debido a la pandemia. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562>
10. COVID Surg 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>
11. 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>
12. 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/>
13. 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 Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9031170/>
14. 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/>

15. 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>

16. Gül H. Occupational Health and Safety in Operating Rooms. Health Access [Internet]. 2021;2021. Disponible en: <https://www.intechopen.com/chapters/76118>

17. 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

18. Baraz Vidal JG, Alpas 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

19. 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/1586>

20. Cija 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/9635136/>

21. Cabezas C. Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad devida 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>
22. 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>
23. Gab Allah AR, Elshrief HA, Aqeiz 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=C6A2F240CAF0EE88FDE2FA925553E4C4961D117E93E7B37BFC2741147CCA2E445678067D8090F1C0998A62B352A7A0DB&originRegion=us-east-1&originCreation=20220525211558>
24. Ayalew E, Workneh Y, Abate A, Zeleke B, Semachew A, Woldegeronies 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=5AA81B41B328C5C0782C47550736E8364CB70E8A5A1029A9E6A1E81519465F84F46E085777CF1DD5722C556BDFB76DD3&originRegion=us-east-1&originCreation=20220525213039>
25. 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.573.29.1.67>
26. Golvazi J, Ross 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/>

27. 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 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.12522>

ANEXOS

ANEXO A: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE CALIDAD LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado(a) profesional: Este cuestionario es parte integral de una investigación orientada a detectar la calidad de vida laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital. A continuación, se le presenta una serie de interrogantes que debe revisar y contestar marcando con una equis (X) dentro de los casilleros correspondientes según los incidentes que haya enfrentado durante el desempeño de sus labores. Sus respuestas serán tratadas con total confidencialidad, por lo tanto, le solicitamos proporcionar información precisa en las preguntas planteadas. Agradecemos profundamente su colaboración: «NADA» (valores 1 y 2); «ALGO» (valores 3, 4 y 5); «BASTANTE»(valores 6, 7 y 8) «MUCHO» (valores 9 y 10).

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Carga laboral										
2	Placer en el tipo de tarea										
3	Gratificación económica										
4	Oportunidades de avance										
5	Valoración de mi dedicación										
6	Presión por mantener la cantidad de trabajo										
7	Presión por mantener la excelencia laboral										
8	Urgencias y tensiones debido a la falta de tiempo										
9	Incentivos personales										
10	Respaldado por los superiores										
11	Colaboración de los colegas										
12	Soporte familiar										
13	Deseo de innovar										
14	Libertad para la creatividad										
15	Desconexión al finalizar la jornada laboral										
16	Retroalimentación sobre los resultados laborales										

17	Conflictos interpersonales en el trabajo																			
18	Escasez de tiempo para la vida personal																			
19	Malestar físico en el entorno laboral																			
20	Expresión de opiniones y necesidades																			
21	Carga de responsabilidades																			
22	Mejora del bienestar laboral por parte de la empresa																			
23	Autonomía en la toma de decisiones																			
24	Interrupciones molestas																			
25	Tensión emocional																			
26	Formación requerida para el desempeño laboral																			
27	Competencia para llevar a cabo las tareas actuales																			
28	Diversidad en las responsabilidades laborales																			
29	Impacto positivo del trabajo en la vida de otros																			
30	Consideración y aplicación de mis aportes																			
31	Claridad en las expectativas laborales																			
32	Sentimiento de orgullo respecto al trabajo realizado																			
33	Consecuencias negativas para la salud debido al trabajo																			
34	Bienestar laboral general																			
35	Colaboración de los compañeros (en roles directivos)																			

ANEXO B: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Calidad de vida laboral	<p>Tipo de variable según su naturaleza:</p> <p>Cualitativa</p> <p>Escala de medición: Ordinal</p>	<p>La Calidad de Vida laboral se define como la sensación de bienestar que resulta de la percepción del equilibrio entre las demandas del entorno laboral y los recursos disponibles para enfrentar los desafíos y tareas asignadas. Este equilibrio está directamente relacionado con la satisfacción y el rendimiento laboral (19).</p>	<p>Se aborda las circunstancias en las cuales el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital de Chulucanas II-1 en el año 2023 se encuentra implicado, las cuales están relacionadas con la carga de trabajo, la motivación interna y el apoyo directivo. Estas situaciones particulares serán examinadas utilizando el cuestionario CL10.</p>	Carga De trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido con la remuneración. • Oportunidades de ascenso. • Reconocimiento por mi dedicación. • Respaldo por mis superiores. • Apoyo de mis colegas. • Libertad para la innovación. • Informado sobre el rendimiento de mis labores. • Capacidad para expresar mis opiniones y necesidades. • La empresa se esfuerza por mejorar mi bienestar laboral. • Disfrute de independencia en la toma de decisiones. • Diversidad en mis tareas. • Posibilidad de que mis sugerencias sean tomadas en cuenta y aplicadas. 	1, 6, 7, 8 .15, 17,18,19, 21,24, 25, 33	<p>Calidad de vida laboral bajo</p> <p>Calidad de vida laboral Medio</p> <p>Calidad de vida laboral Alto</p>	<p>Puntaje de 106 – 140</p> <p>Puntaje de 71 - 105</p> <p>Puntaje de 35 - 70</p>

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
				Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Placer en la labor que desempeño. • Incentivos para dar lo mejor de mí. • Respaldo familiar. • Deseo de innovar. • Competente para llevar a cabo mis responsabilidades actuales. • Contribución significativa al bienestar de otros. • Objetivos y tareas definidos con claridad. • Sentimiento de orgullo respecto a mi labor. • Colaboración de los colegas (para funciones directivas). 	2, 9, 12, 13, 26, 27, 29, 31, 32, 35		
				Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Contento con el salario recibido. • Oportunidad de avanzar en mi carrera. • Apreciación de mis esfuerzos. • Respaldo de los superiores. • Colaboración de mis colegas. • Libertad para la creatividad. • Información sobre los resultados de mi desempeño. • Capacidad de expresar mis pensamientos y necesidades. • Compromiso de la empresa con el bienestar en el trabajo. • Autonomía en la toma de decisiones. • Diversidad en mis responsabilidades. • Posibilidad de que mis sugerencias sean consideradas y aplicadas 	3, 4, 5 10, 11, 14 16,		

ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Señorita Licenciada en Enfermería, la invitamos a participar en la presente investigación en el campo de la salud. Antes de aceptar su participación, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Calidad de vida laboral del personal de enfermería, en el centro quirúrgico, Hospital de Chulucanas II-1, 2023

Nombre de la investigadora: Lic. ~~Enf.~~ Lito Mondragón Jara

Propósito del estudio: Determinar la calidad de vida laboral del personal de enfermería, en el Centro Quirúrgico, Hospital de Chulucanas ii-1, 2023.

Beneficios por participar: Beneficio del conocimiento obtenido para aplicar estrategias y mejoras dentro del trabajo y actividades diversas dentro del centro quirúrgico institucional.

Inconvenientes y riesgos: La encuesta no genera peligros ni riesgos para las Licenciadas participantes. Existe solo la tarea de resolver o completar el cuestionario.

Costo por participar: la participación es voluntaria y no genera pago económico a las participantes.

Confidencialidad: La información de las encuestas solo el investigador puede conocer y se encuentran en absoluta reserva. En todo momento, los datos se mantendrán de forma anónima.

Renuncia: Puede dejar de participar en cualquier momento y la decisión es unilateral.

Participación voluntaria:

En todo momento la conducta participativa será voluntaria, sin que genere obligaciones ni sanciones.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO.

Yo antes de proceder a estampar mi firma, declaro que he leído cada punto del presente documento por lo cual reconozco que no he sido presionada, tampoco obligada a participar en la investigación en curso y doy mi total aceptación, luego desconocer toda la información brindada.

Nombres y apellidos de la Enfermera	Firma e impresión digital*
N° de DNI	
Celular personal	

Lima__de Febrero del 2024

***Acepto haber recibido una copia del consentimiento informado que obra en mi poder.**