



**UMA**  
Universidad  
María Auxiliadora

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES  
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN  
EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN EL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL AREA DE  
EMERGENCIA DEL HOSPITAL SANTA ROSA  
PIURA 2024**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO  
DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN  
EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**AUTOR:**

**LIC. CASTILLO MARTINEZ CELIDE**

**<https://orcid.org/0009-0009-8851-114X>**

**ASESOR:**

**Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR**

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

**PIURA– PERÚ  
2024**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo Castillo Martínez Celide, con DNI 48659226 , en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en emergencias y desastres , de título “**Calidad de vida profesional en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Santa Rosa Piura 2024**” **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.

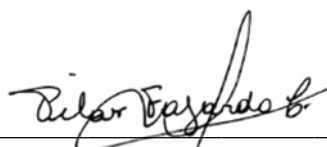
Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 13% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 27 días del mes de enero del año 2025.



Castillo Martínez Celide

DNI: 48659226



Fajardo Canaval, María del Pilar

DNI:25697604

## Celide Castillo Martinez

### CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SA...

-  Quick Submit
-  Quick Submit
-  ENFERMERIA

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3138991739

Fecha de entrega

27 ene 2025, 2:11 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

27 ene 2025, 2:19 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

PD\_PROYECTO\_CELIDE\_CASTILLO.pdf

Tamaño de archivo

455.2 KB

32 Páginas

6,927 Palabras

39,097 Caracteres




## 13% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

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

### Fuentes principales

- 13%  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 .....	VII
ABSTRACT.....	VIII.
INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS .....	9
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	13
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	15
ANEXOS .....	20

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION.....	20
ANEXO B: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	22
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	25

## RESUMEN

**Objetivo** Determinar la calidad de vida profesional en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Santa Rosa Piura 2024, **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 profesional en el personal de enfermería 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, utilizando una escala Likert de 10 puntos con 4 opciones de respuesta distribuidos en 3 dimensiones: carga de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca., 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 con los objetivos que persigue la investigación, que esté relacionada con medir la calidad de vida profesional en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Santa Rosa Piura.

Palabras clave: Calidad, laboral, carga, apoyo, motivación

## ABSTRACT

**Objective** To determine the professional quality of life in the nursing staff of the emergency area of the Santa Rosa Piura Hospital 2024, **Methods and Materials** This is a quantitative approach and non-experimental design research, where the description of the data of the variable professional quality of life in the nursing staff will be carried out without any manipulation of the variable. It is a cross-sectional study, since they were carried out at a specific time, which allows the application of a questionnaire consisting of 35 items, using a 10-point Likert scale with 4 response options distributed in 3 dimensions: workload, managerial support and intrinsic motivation, 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 in accordance with the objectives pursued by the research, which is related to measuring the professional quality of life in the nursing staff of the emergency area of the Santa Rosa Piura Hospital.

Keywords: Quality, work, load, support, motivation



## I. INTRODUCCIÓN

El desempeño del personal de enfermería es esencial en los sistemas de salud, ya que contribuye de manera significativa al bienestar de los pacientes y al funcionamiento eficiente de las instituciones de salud. La calidad de vida laboral (CVL) de los profesionales de enfermería es un factor crucial que influye significativamente en la prestación de servicios de salud y en la capacidad de los sistemas sanitarios para atraer y mantener personal calificado. Según el informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de 2020, la falta de aproximadamente seis millones de enfermeros a nivel global pone de manifiesto la necesidad de abordar problemas estructurales como la asignación adecuada de personal, la carga laboral, los salarios justos y la garantía de un entorno laboral seguro y saludable (1).

En un estudio realizado en Suecia, Sundler et al. el 2023 analizaron 220 incidentes reportados por enfermeras en quirófanos, identificando que un 73% de ellos podía haber causado daños a los pacientes o al personal de enfermería. Las causas más comunes de estos eventos fueron fallos en la comunicación, problemas en el trabajo en equipo y el incumplimiento de protocolos. Aunque solo un 10% resultaron en daños reales, la mayoría afectó al personal de enfermería, subrayando la importancia de mejorar las dinámicas laborales y los procesos internos en el ámbito de la salud (2).

Un estudio en China, de Wang y sus colaboradores en 2023, con 3,498 enfermeras de cinco hospitales terciarios en Shanxi, Shandong y Liaoning, mostró que el 58% percibía su calidad de vida laboral como moderada. El bienestar general fue mayor en mujeres, con un 62% de la muestra; frente al 38% de los hombres. Además, hubo diferencias significativas en la satisfacción laboral, destacando pediatría con un 30% y quirófano con un 25% con mayor satisfacción (3).

Por otro lado, en Estados Unidos un metaanálisis realizado por Robertson y sus colaboradores en 2021, se incluyó 42 estudios en el mundo con una muestra combinada de 24,728 participantes en 14 países, reveló que aproximadamente el 24.7% del personal de enfermería en hospitales a nivel global presentaba una

capacidad laboral insuficiente. La prevalencia fue mayor en estudios que incluyeron tanto enfermeras como auxiliares de enfermería en un 26.8%; en comparación con aquellos que analizaron exclusivamente a enfermeras que alcanzo un 22.2%. Además, se observó que los grupos de edad mayores a 40 años mostraban mayores deficiencias con un 28.1%, en comparación con los más jóvenes que alcanzo un 22.4% (4).

Un estudio realizado en Arabia Saudita por Alreshidi et al., en 2021 analizó la calidad de vida laboral (CVL) de 1704 enfermeras expatriadas, de las cuales el 98.5% eran mujeres. El 70% de las enfermeras reportó una calidad de vida laboral moderada, mientras que el 15% presentó niveles bajos y el 15% niveles altos. El 42.4% de las participantes (723 enfermeras) reportaron una alta calidad de vida laboral. Mediante un análisis de regresión multivariable, se identificaron factores asociados a una CVL deficiente, incluyendo tener entre 21 y 40 años, ser de origen filipino o indio, y trabajar en la región norte del país (5)

Por otra parte, en América Latina, un informe de la Organización de las Naciones Unidas en 2020 reveló que los profesionales de la salud en once países de la región presentaron niveles alarmantes de síntomas depresivos, ideación suicida y malestar psicológico. Este estudio, realizado en colaboración con universidades como las de Chile y Columbia y con la participación de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), encuestó a 14,502 trabajadores de la salud. Los resultados indicaron que entre un 14.7% y un 22% de los encuestados mostraron signos de episodios depresivos, y del 5% al 15% consideraron el suicidio. Estos hallazgos subrayan el impacto significativo de estas condiciones en la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores sanitarios (6).

En México, Lumbreras (2020) evidenció que las puntuaciones de calidad de vida profesional (CVP) fueron significativamente menores en los trabajadores de Tlaxcala, donde solo el 35% reportó una CVP alta, frente al 65% con niveles moderados o bajos. Además, el 70% de los participantes que percibían una gestión directiva adecuada disfrutaban de una alta calidad de vida laboral (CVL), y el 75% de estos también reportó un desempeño organizacional favorable (7).

En Ecuador, Acosta y sus colaboradores. en 2021, analizaron a un grupo de enfermeros, encontrando que el 61% eran mujeres y el 39% hombres. Del total, el 52% mostró una buena calidad de vida laboral, mientras que el 48% evidenció tendencias hacia una CVL deficiente. Como conclusión, sugieren el desarrollo de programas enfocados en reducir el estrés laboral y mejorar las condiciones de trabajo (8)

En Ecuador, Castro y sus colaboradores. también, en 2020, observaron que el 81% de las enfermeras participantes eran mujeres y el 62% reportó una CVL satisfactoria. En las dimensiones específicas, el 31% contaba con recursos psicológicos adecuados, el 24% disfrutaba de un entorno laboral saludable, el 23% enfrentaba cargas laborales razonables y el 21% tenía una percepción global positiva de su CVL. (9).

En Argentina, Farias y sus colaboradores. en 2020, identificaron que la satisfacción laboral del personal de enfermería era moderada en un 55%. Las principales fuentes de insatisfacción fueron los bajos salarios y la falta de seguridad en los derechos laborales. Estos hallazgos sugieren la necesidad de fortalecer los beneficios contractuales y salariales para mejorar el bienestar laboral (10)

En Perú, San Juan de Lurigancho Ortiz y colaboradores en 2020, realizaron un estudio en, evaluando a 30 enfermeros de un centro quirúrgico, donde el 63.3% reportó una alta percepción de CVL. Respecto a las dimensiones analizadas, el 56.7% mostró una carga de trabajo a nivel medio, el 46.7% percibió un apoyo directivo moderado y el 53.3% calificó su motivación intrínseca igual (11)

En Lima -Perú, Vásquez y sus colaboradores en 2020 llevaron a cabo un estudio con 271 enfermeros, tanto generales como especialistas, que reveló que el 55% trabajaba jornadas de más de 12 horas diarias. Además, solo el 53% recibía equipo de protección personal (EPP) por turno, mientras que el 40% casi nunca contaba con mascarillas adecuadas. A esto se sumó que el 41% del personal laboraba sin contrato formal, lo cual impactaba negativamente en su CVL, especialmente en el contexto de la emergencia sanitaria (12)

En Chimbote, Arroyo et al. en 2020, realizaron un estudio con 60 enfermeros de un hospital de EsSalud, identificando que el 63.3% experimentaba estrés

ambiental, el 83.3% estrés laboral y el 51.7% estrés personal. Asimismo, se evidenció una relación significativa entre el estrés ambiental y la satisfacción laboral (13).

En Lambayeque, Aronés y colaboradores, en 2021, analizaron la calidad de vida laboral de un grupo de enfermeros, encontrando que el 48.0% reportó un nivel regular y el 12 % un nivel bueno. En cuanto a dimensiones específicas, el apoyo directivo fue calificado como regular por el 44.0% de los participantes, la demanda laboral por el 48.0 % y los recursos psicológicos y organizacionales por el 52.0 % (14).

En Lima, Sosa, en 2021, documentó que la calidad de vida laboral predominante fue regular en el 92.7% de los casos, seguida por un 4.9% que la calificó como buena y un 2.4% que la consideró mala. Las dimensiones destacaron un nivel alto de apoyo directivo y motivación intrínseca, ambos evaluados por el 97.56 % de los participantes. Sin embargo, la carga laboral significativa, que afectó al 46.34 %, influyó negativamente (15).

Luego de observar la problemática en un ámbito global, en américa latina y a nivel nacional, se conceptualizó la variable calidad de vida laboral definiéndola como el estado de bienestar percibido por los trabajadores, derivado del equilibrio entre las exigencias del entorno laboral y los recursos disponibles para enfrentar desafíos y responsabilidades, siendo este balance clave para la satisfacción y el desempeño laboral (16).

Para analizar la calidad de vida en el entorno laboral, se emplea el cuestionario denominado "Calidad de Vida Profesional" (CVP-35), una herramienta diseñada y validada por Cabezas (20). Este instrumento tiene como objetivo medir cómo los profesionales de la salud perciben su bienestar y satisfacción en el ejercicio de sus funciones dentro del ámbito asistencial. Consta de 35 ítems que los encuestados responden utilizando una escala de opciones que oscilan entre "completamente insatisfecho", puntuado con 1, y "plenamente satisfecho", puntuado con 10. Las preguntas están agrupadas en tres dimensiones fundamentales, que se detallan a continuación (17)

La primera dimensión aborda la carga laboral, entendida como el conjunto de competencias clínicas esenciales que los profesionales de la salud deben

aplicar en su práctica cotidiana. Este aspecto varía en función del tipo de atención brindada y tiene repercusiones significativas tanto en la seguridad del paciente como en la calidad general de los servicios de salud, especialmente en entornos hospitalarios. La capacidad del personal para manejar esta carga influye directamente en la eficacia de los resultados clínicos y en la percepción del cuidado por parte de los pacientes (18).

La segunda dimensión se centra en el apoyo por parte de la dirección, que incluye tanto el respaldo en el ámbito profesional como la atención a las necesidades personales del personal de salud. Este factor desempeña un papel crucial en la satisfacción laboral de los trabajadores, ya que una gestión directiva que promueva un ambiente favorable no solo mejora el bienestar del equipo, sino que también tiene un impacto positivo en la calidad de la atención que reciben los pacientes (19).

La tercera dimensión del cuestionario CVP-35 corresponde a la motivación intrínseca, que hace referencia a la energía interna que impulsa a los individuos a alcanzar tanto metas personales como organizacionales. Este componente fomenta actitudes positivas y satisface necesidades relacionadas con el desarrollo y la autorrealización. En el ámbito de la enfermería, esta motivación se traduce en una dedicación sostenida y en un compromiso constante hacia el cumplimiento de las funciones asignadas, lo que impacta de manera significativa en la calidad del cuidado brindado a los pacientes (20).

En cuanto a las teorías de enfermería, en el ámbito de la atención sanitaria. Jean Watson, en su Teoría del Cuidado Humano, resalta cómo el acto de cuidar no solo abarca la restauración y promoción de la salud y mejorar su calidad de atención extendiéndose hasta hacia la prevención de enfermedades. Watson subraya la importancia de que los enfermeros trabajen en condiciones óptimas para poder ejercer este cuidado de manera efectiva (21)

En diversos contextos, se han desarrollado investigaciones significativas que abordan la calidad de vida laboral en el ámbito de la enfermería, las cuales han contribuido a comprender los factores asociados a esta temática.

Acosta y su equipo (22) en Ecuador, en 2021, analizó el síndrome de burnout y su relación con la calidad de vida laboral en enfermeros del Hospital Básico

Sigchos de Cotopaxi. Este trabajo, de tipo no experimental y transversal, con una muestra de 100 enfermeros. Evidencio la calidad de vida laboral con un 52% manifestó que esta era ausente o deficiente, mientras que el 48% reflejó una tendencia a tener una mala calidad de vida laboral. Concluyendo que existió una calidad de vida profesional deficiente por una tensión laboral en las condiciones laborales

Castro y sus colaboradores (23) en Ecuador en 2020, se evaluó la carga laboral y su impacto en la calidad de vida laboral de los enfermeros del Hospital General Martín Icaza. Este estudio, de naturaleza cualitativa y cuantitativa, incluyó a 58 participantes y utilizó el cuestionario "CVP-35". Los resultados mostraron 62% consideró su calidad de vida laboral como satisfactoria pero un 38% no la consideraron satisfactoria y en sus dimensiones específicas, se obtuvieron calificaciones promedio en recursos psicológicos, organizacionales, demanda laboral y percepción de calidad de vida. Concluyendo que en promedio se manifiesta una progresiva presión laboral.

Reyes y su equipo (24) en México, durante el año 2020, identifico cómo la calidad de vida laboral influye en el desempeño de los enfermeros que laboran en hospitales públicos. Este estudio transversal, que incluyó a 866 participantes, con un cuestionario "CVP-35". Los hallazgos evidenciaron que el 65% de los participantes reportaron niveles insuficientes en gestión directiva, calidad de vida laboral y desempeño organizacional. Mientras que solo el 30 por ciento de los participantes con percepción negativa de la gestión alcanzaron este nivel. En conclusión, se la calidad de vida laboral y, en consecuencia, optimizar el desempeño organizacional.

Quispe y su equipo (25) en Piura, en el año 2022, realizaron un estudio para evaluar la calidad de vida laboral en el personal de enfermería del área de hospitalización del Hospital III José Cayetano Heredia. Este trabajo descriptivo y transversal incluyó a 35 enfermeros y empleó el cuestionario "CVP-35". Los resultados evidenciaron que el 50% de los participantes calificaron su calidad de vida laboral como regular, mientras que el 15% la evaluó como buena. En cuanto a las dimensiones específicas, el 55% consideró que el apoyo directivo era insuficiente y el 40% reportó una carga laboral excesiva. Los investigadores concluyeron que la calidad de vida laboral del personal de enfermería está

condicionada por factores organizacionales que requieren atención inmediata para mejorar el desempeño y bienestar de los profesionales.

Aronés y su equipo (26) en Lima, en el 2020 se llevó a cabo un estudio para determinar la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19 entre enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión. Este trabajo descriptivo y prospectivo incluyó a 25 enfermeras y utilizó el cuestionario "CVP-35". Los resultados mostraron que el 48% de las enfermeras reportaron una calidad de vida laboral en un nivel regular, mientras que el 12% la consideró buena. Las dimensiones relacionadas con demanda laboral, recursos psicológicos y organizacionales también se posicionaron mayoritariamente en niveles regulares. Se concluyó que la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería se encuentra en un nivel regular.

Suclupe y colaboradores (27) en Lambayeque el 2020 desarrollaron una investigación enfocándose en el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en enfermeras del área quirúrgica del Hospital Regional de Lambayeque. Este estudio descriptivo y transversal incluyó a 40 enfermeras. Sus resultados indicaron que el 60% de las participantes evaluó su calidad de vida laboral como buena. Asimismo, las dimensiones de apoyo directivo y carga de trabajo obtuvieron porcentajes favorables, con un 60% y 54%, respectivamente. Los autores concluyeron que una adecuada gestión de la presión laboral favorece significativamente la calidad de vida laboral del personal.

Estos estudios destacan la necesidad de abordar de manera integral los factores que afectan la calidad de vida laboral en la enfermería, ya que este aspecto está estrechamente relacionado con el bienestar y el desempeño profesional.

Esta investigación se justifica desde el punto de vista teórico porque aporta al cuerpo de conocimiento existente, integrando conceptos y enfoques actuales que buscan optimizar tanto la calidad de vida profesional centrándose en una problemática de gran relevancia que afecta directamente las condiciones laborales y el funcionamiento eficiente en el área de emergencia.

Desde una perspectiva práctica, busca generar información útil que sirva como base para el diseño de estrategias que promuevan mejoras en el bienestar profesional. En el aspecto metodológico, la utilización de herramientas validadas, como el cuestionario "CVP-35", asegura un análisis preciso y confiable, permitiendo obtener datos relevantes que respalden la implementación de

acciones concretas. De otro lado, desde un enfoque social, esta investigación responde a la necesidad de fortalecer el bienestar de los trabajadores de la salud, quienes desempeñan un rol esencial en la sociedad, especialmente en contextos críticos

El objetivo central de este estudio es determinar la calidad de vida profesional en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Santa Rosa Piura 2024.



## **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 profesional 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. (28).

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

La investigación se realizará con un grupo completo de 24 enfermeras que trabajan en el área de emergencia del Hospital Santa Rosa de Piura, 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 área de emergencia del Hospital Santa Rosa de Piura
- Enfermeros que trabajen en turnos regulares en el área de emergencia.
- Enfermeros que estén dispuestos a participar voluntariamente en el estudio y sean empleados en el área de emergencia.
- 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 24 enfermeras.

## **2.3 VARIABLE DE ESTUDIO**

La variable considerada en el estudio es:

### **Calidad de vida profesional**

#### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

Es el estado de bienestar percibido por los trabajadores, derivado del equilibrio entre las exigencias del entorno laboral y los recursos disponibles para enfrentar desafíos y responsabilidades, siendo este balance clave para la satisfacción y el desempeño laboral (19).

#### **DEFINICIÓN OPERACIONAL**

Se aborda las circunstancias en las cuales el personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Santa Rosa de Piura 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 CVP.

## **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 calidad de vida profesional 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 (29)

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.

## **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 en el área de emergencia del Hospital Santa Rosa 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 área de emergencia del Hospital Santa Rosa de Piura. 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 área de emergencia del Hospital Santa Rosa de Piura. 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 (30).

Así tenemos; en primer lugar, el principio de autonomía al proporcionar a cada enfermero del área de emergencia información detallada y suficiente sobre los objetivos y procedimientos del estudio antes de solicitar su consentimiento informado, asegurando así su participación voluntaria y consciente. Asimismo, en cumplimiento del principio de beneficencia, se informará a los participantes acerca de los posibles beneficios que podrían derivarse de esta investigación, destacando su relevancia en la mejora de las condiciones laborales y el bienestar profesional.

Además, el principio de no maleficencia será observado estrictamente al garantizar que la participación de los enfermeros no implique ningún riesgo para su salud física o mental, promoviendo un entorno seguro y libre de consecuencias negativas. Finalmente, se cumplirá con el principio de justicia asegurando que todos los participantes tengan igualdad de oportunidades para acceder a los beneficios potenciales del estudio, fomentando un trato equitativo y transparente a lo largo de todo el proceso investigativo. Con ello, se busca desarrollar una investigación ética y responsable que respete plenamente los derechos de los profesionales involucrados.

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2024												
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				
	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	2024			TOTAL
	Oct	Nov	Dic	
<b>Equipos:</b>				
Computadora Portátil	S/ 2,800.00			S/ 2,800.00
Disco Duro	S/ 200.00			S/ 200.00
<b>Economato:</b>				
Bolígrafo				S/ 35.00
Tableros de madera				S/ 60.00
Hojas Bond A4 75 gr				S/ 70.00
<b>Material de apoyo bibliográfico</b>				
Libros	S/ 100.00	S/ 80.00	S/ 50.00	S/ 230.00
Copias fotostáticas			S/ 50.00	S/ 50.00
Impresiones				S/ 50.00
Empastado				S/ 30.00
<b>Otros</b>				
Movilidad	S/ 25.00	S/ 25.00	S/ 25.00	S/ 75.00
Viáticos	S/ 45.00	S/ 45.00	S/ 45.00	S/ 135.00
Comunicaciones	S/ 18.00	S/ 18.00	S/ 18.00	S/ 54.00
<b>Recursos Humanos</b>				
Digitadora	S/ 50.00			S/ 50.00
Imprevistos	S/ 50.00	S/ 50.00	S/ 50.00	S/ 150.00
<b>TOTAL</b>				S/ 3989.00

## 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):100105. Disponible en: <https://japer.in/article/quality-of-work-life-and-its-relationship-with-personality-traits-among-nursing-staff-descriptive-c-ooyasiapclxyjpa>
3. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership [Internet]. WHO. Ginebra-Suiza: WHO; 2020. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
4. Robertson L, Finlayson S, Peñaloza MT, Brull S. Turning a Crisis Into an Opportunity: Promoting Professional Development Among Perioperative Personnel During a Pandemic. *AORN J*. [revista en Internet] 2021 [acceso 26 de mayo de 2022];114(1):2533. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8427038/>
5. Sundler AJ, Johansson E, Johansson L, Hedén L. Incidents reported by nurse anaesthetists in the operating room. *J Interprof Care*. [revista en Internet] 2018 [acceso 02 de octubre de 2023];32(6):699705. 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, Sani I, Ubaide H, Abdalla M. A commentary on "Impact of the Coronavirus (COVID-19) pandemic on surgical practice - Part 1". *Int J Surg [Internet]*. 2020;82(January):2001. Disponible en: <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/2022/01/150256>

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):111. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/arti>



[cles/PMC8477556/](https://doi.org/10.1186/s12913-018-3477-5)

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. Healthc 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](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes_BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

18. Raraz Vidal JG, Allpas Gomez HL, Torres Salome FK, Cabrera Patiño WM, Ramos Gómez RP, Alcántara Leyva LM, et al. Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. Rev. Fac. Med. Hum. [revista en Internet] 2021 [acceso 26 de mayo de 2022]; 21(2):335-345. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200335&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200335&script=sci_arttext)

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/1566>

20. Clúa Espuny JL, Aguilar Martín C. The quality of professional life and the pride in working in public health. The results of a survey. Aten Primaria. [revista en Internet] 1998 [acceso 9 de junio de 2022]; 22(5):308-13. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9835138/>

21. Cabezas C. Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. FMC. Formación Médica Continuada en Atención Primaria [revista

en Internet] 1998 [acceso 25 de junio de 2021]; 5(8): 491- 492. 1998;5(8):491–2. Disponible en: <https://www.fmc.es/es-sindrome-desgaste-profesional-estres-laboral-articulo-4766>

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, Ageiz MH. Developing Strategy: A Guide For Nurse Managers to Manage Nursing Staff's Work-related Problems. *Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci)* [Internet]. 2020;14(3):178–87. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1976131720300499?token=C6A2F240CAF0EE88FDE2FA925553E4C4981D117E93E7B37BFC2741147CCA2E445678067D8090F1C0998A62B352A7A0DB&originRegion=us-east-1&originCreation=20220525211558>

24.Ayalew E, Workineh Y, Abate A, Zeleke B, Semachew A, Woldegiorgies T. Intrinsic motivation factors associated with job satisfaction of nurses in three selected public hospitals in Amhara regional state, 2018. *Int J Africa Nurs Sci*[Internet].2021;15:100340.Disponible en:<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2214139121000639?token=5AA61B41B328C5C0782C47550736E8364CB70E8A5A1029A9E6A1E81519465F84F46E085777CF1DD5722C556BDFB76DD3&originRegion=us-east1&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.673.29.1.67>

26.Golvani J, Roos L, Henricson M. Operating room nurses' experiences of limited access to daylight in the workplace – a qualitative interview study. *BMC Nurs*[Internet].2021;20(1):18Disponible 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):6673.Disponible en <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.12522>

ANEXOS

## ANEXO A: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
<b>Calidad de vida profesional</b>	<p>Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa</p> <p>Escala de medición: Ordinal</p>	<p>Es el estado de bienestar percibido por los trabajadores, derivado del equilibrio entre las exigencias del entorno laboral y los recursos disponibles para enfrentar desafíos y responsabilidades, siendo este balance clave para la satisfacción y el desempeño laboral (19).</p>	<p>Para analizar la calidad de vida en el entorno laboral, se emplea el cuestionario denominado "Calidad de Vida Profesional" (CVP-35), una herramienta diseñada y validada por Cabezas (20). Este instrumento tiene como objetivo medir cómo los profesionales de la salud perciben su bienestar y satisfacción en el ejercicio de</p>	Carga De trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción laboral (remuneración, ascenso, reconocimiento)</li> <li>Respaldo y apoyo (superiores, colegas).</li> <li>Innovación y autonomía (libertad, decisiones, diversidad de tareas).</li> <li>Bienestar y participación (bienestar, opiniones, sugerencias).</li> </ul>	1, 6, 7, 8, 15, 17,1, 8,19, 21,2, 4, 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>
				Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>Placer y motivación laboral (placer, incentivos, orgullo).</li> <li>Respaldo y colaboración (familiar, colegas).</li> <li>Innovación y competencia (deseo</li> </ul>	2, 9, 12, 13, 26, 27, 29, 31, 32		

			<p>sus funciones dentro del ámbito asistencial. Consta de 35 ítems que los encuestados responden utilizando una escala ordinal</p>		<p>de innovar, capacidad en responsabilidades).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad y contribución (objetivos definidos, impacto en el bienestar).</li> </ul>	35		
				Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción laboral (salario, oportunidades de avance, apreciación).</li> <li>• Apoyo y colaboración (respaldo de superiores, colegas).</li> <li>• Autonomía y creatividad (libertad para la creatividad, toma de decisiones).</li> <li>• Comunicación y bienestar (expresión de ideas, compromiso empresarial).</li> </ul>	3, 4, 5 10,	11, 14 16,	

## ANEXO B: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) profesional: Este cuestionario es parte integral de una investigación orientada a detectar la calidad de vida profesional en el personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Santa Rosa de Piura. 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).

N°	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										



33	Consecuencias negativas para la salud debido al trabajo												
34	Bienestar laboral general												
35	Colaboración de los compañeros (en roles directivos)												



## **ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

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

Usted ha sido escogida para formar parte de esta pesquisa en salud. Le proponemos examinar cuidadosamente la información puntualizada en las líneas posteriores de tal manera que se halle instruida sobre la finalidad que procuramos.

**Título del proyecto:** “CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SANTA ROSA PIURA 2024”

**Nombre del investigador principal:** Lic. CELIDE CASTILLO MARTINEZ

**Propósito del estudio:** El estudio pretende determinar la calidad de vida profesional en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Santa Rosa Piura 2024

**Beneficios por participar:** Esta indagación aprobará concentrar y/o desarrollar capacitaciones afines al tópico investigada, buscando modificar algunas conductas y acciones erradas que han sido identificados, conjuntamente buscamos ofrecer un trato holístico basado en los parámetros de importancia establecidos para el cuidado y seguridad del usuario que asisten al área de emergencia.

**Inconvenientes y riesgos:** Los cuestionamientos formulados cumplen con las exigencias de seguridad que avalan la intimidad de los participantes; por lo que, no simbolizará inseguridad alguna.

**Costo por participar:** El componer la muestra seleccionada no le demandará deber económico

**Confidencialidad:** Los estudiosos dan fe de que las réplicas no serán mostradas, certificando así el anonimato de los colaboradores, puesto que las encuestas recolectadas que ingresaran a la base de datos serán anticipadamente catalogadas sin que los encuestadores conozcan la identificación de los partícipes.

**Renuncia:** Los contribuyentes poseen el favor de abstenerse en participar en el estudio en el instante que lo crea conveniente.

**Consultas posteriores:** De tener algún interrogante a priori o durante el proceso que este en relación con el tema investigado, pueden ser consultadas dirigiéndose a la Lic Celide castillo, investigadora principal a través del celular 942 856 243 email, ... la misma manera, se les informa que puede realizar cualquier consulta a los integrantes del Comité de Ética, para efectuar cualquier sospecha de manipulación de la información que nos brinda. Contacto con el Comité de Ética de la UMA, ubicada en la Provincia de Lima, distrito de San Juan de Lurigancho, correo electrónico.

Participación voluntaria:

Su colaboración en esta investigación es totalmente potestativa, por lo que está facultada para rechazarla cuando crea conveniente.

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:**

Expreso haber analizado y entendido, lo que explica lo plasmado en el documento, además de estar satisfecha de las respuestas recibidas por parte de los investigadores, por otra parte, declaro no haber sido obligada, influenciada ilícitamente para colaborar con el estudio y por último me comprometo en contribuir de manera voluntaria en su realización.

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 teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Nº de DNI	CELIDE CASTILLO MARTINEZ 48659226 CEL.942856243
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI	
Teléfono	

**Acuso recibida copia del documento.**

.....

**Firma del participante**