



FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA

HILDA ZORAIDA BACA NEGLIA

UNIDAD DE POSGRADO

**DIFERENCIAS EN LA CALIDAD DE VIDA DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO EN EL
HOSPITAL SERGIO BERNALES 2022**

**PRESENTADO POR
ROSA MARIA RODRIGUEZ OLIVARES**

**ASESORA
KARIN ROCIO PEREYRA VIVAR**

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

LIMA – PERÚ

2024



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA
HILDA ZORAIDA BACA NEGLIA
UNIDAD DE POSGRADO**

**TRABAJO ACADÉMICO
DIFERENCIAS EN LA CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO SEGÚN TIEMPO DE
SERVICIO EN EL HOSPITAL SERGIO BERNALES 2022**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO**

**PRESENTADO POR:
ROSA MARIA RODRIGUEZ OLIVARES**

**ASESOR:
DRA. KARIN ROCIO PEREYRA VIVAR**

**LIMA, PERÚ
2024**

**DIFERENCIAS EN LA CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO SEGÚN TIEMPO DE
SERVICIO EN EL HOSPITAL SERGIO BERNALES 2022**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

Asesor:

Dra. Karin Rocio Pereyra Vivar

Miembros del jurado:

Presidente: Dra. Rocio del Carmen Adriazola Casas

Vocal: Dra. Nilda Elizabeth Salvador Esquivel

Secretario: Dra. Laura Patricia Roa Campos

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a las personas que me acompañaron a lo largo del desarrollo y culminación de mis sueños.

A mi familia quienes son mi mayor orgullo y felicidad.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de San Martín de Porres por darme la oportunidad de plasmar mi trabajo de investigación, a mi asesora quién me brindó lo necesario para realizar los estudios concernientes a este trabajo que ahora culmino con mucho esfuerzo y dedicación.

NOMBRE DEL TRABAJO

Trabajo Académico

AUTOR

Rosa Maria Rodriguez Olivares

RECuento DE PALABRAS

6282 Words

RECuento DE CARACTERES

34577 Characters

RECuento DE PÁGINAS

46 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

904.1KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 2, 2024 2:13 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 2, 2024 2:16 PM GMT-5**● 20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Mg. Rosana Gomez Raymundo
Coordinación - Unidad de Posgrado

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
TÍTULO.....	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	8
2.1 Diseño metodológico.....	8
2.2 Población y muestra.....	8
2.3 Criterios de selección.....	8
2.4 Técnicas de recolección de datos.....	9
2.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	10
2.6 Aspectos éticos.....	10
III. RESULTADOS.....	12
IV. DISCUSIÓN.....	16
V. CONCLUSIONES.....	22
VI. RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24
VII. ANEXOS.....	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Calidad de vida profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales 2022.....	12
Tabla 2.	Calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo del enfermero que labora en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales 2022.....	13
Tabla 3.	Calidad de vida profesional en la dimensión carga laboral del enfermero que labora en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales 2022	14
Tabla 4.	Calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca del enfermero que trabaja en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales 2022.....	15

RESUMEN

Objetivo: Determinar la calidad de vida del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales 2022

Método: Esta investigación es de tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo y corte transversal. La población fue de 38 enfermeros que laboran en quirófano. El instrumento de recolección fue el formulario denominado Inventario de la Calidad de Vida Profesional (CVP-35), con una sola variable y 3 dimensiones; cuya confiabilidad con el alfa de Cronbach fue de 0.861. **Resultados:** La calidad de vida profesional es media con un tiempo de servicio de 1 año a 10 años en un 32%, y una calidad de vida profesional baja con un tiempo de servicio menor de 1 año en un 18%, finalmente una calidad de vida profesional alta con un tiempo de servicio de 1 año a 10 años en 11%. En la dimensión apoyo directivo según tiempo de servicio es media con un 32%, relacionado al tiempo de servicio de 1 año a 10 años; en la dimensión carga laboral es media con un 26%, relacionado al tiempo de servicio de 1 año a 10 años y finalmente en la dimensión motivación intrínseca la calidad de vida profesional es media con un 32%, relacionada a un tiempo de servicio de 1 año a 10 años. **Conclusiones:** Existe una calidad de vida profesional de enfermería media, la cual está relacionada al tiempo de servicio de 1 año a 10 años.

Palabras claves: Calidad de vida, Quirófano, Tiempo.

ABSTRACT

Objective: Determine the quality of life of the nursing professional who works in the surgical center according to service time at the Sergio Bernales Hospital 2022

Method: This research is quantitative, non -experimental, descriptive and cross section. The population was 38 nurses working in the operating room. The collection instrument was the form called Inventory of the Quality of Professional Life (CVP-35), with a single variable and 3 dimensions; whose reliability with Cronbach's Alfa was 0.861.

Results: The quality of professional life is medium with a service time from 1 year to 10 years in 32%, and a low professional life with a service time less than 1 year by 18%, finally a quality of High professional life with a service time from 1 year to 10 years in 11%. In the Directive Support Dimension according to service time, it is medium with 32%, related to the service time from 1 year to 10 years; In the labor load dimension it is average with 26%, related to the service time from 1 year to 10 years and finally in the intrinsic motivation dimension the quality of professional life is medium with 32%, related to a service time of 1 year to 10 years.

Conclusions: There is a medium nursing professional quality of life, which is related to the service time from 1 year to 10 years.

Keywords: quality of life, operating room, time.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, hablar de calidad de vida profesional es de vital importancia si queremos tener buenos resultados en cuanto a satisfacción del paciente y satisfacción del cliente interno, que es el trabajador.

Por otro lado, la condición profesional está vinculado al entorno laboral , esto en referencia a la calidad, seguridad que se encuentra presente en el bienestar y salud del trabajador, esta condición en los enfermeros de diferentes países del mundo fluctúa en un nivel bajo 71,7% a moderado 28,3%; América Latina no es ajena a esta realidad debido a que el 70,8% al 81,2% informaron que su condición laboral era menor; y en el Perú el 67,2% de enfermeros estaban insatisfechos con la condición laboral; lo que redundaría en la disminución del compromiso con la organización, insatisfacción laboral y baja productividad¹.

La calidad de vida se define como un sentimiento positivo, vital y significativo para mantener la salud, de gran importancia en las diferentes profesiones, específicamente en la profesión de enfermería porque son de contacto constante y directo con pacientes y usuarios cuyas circunstancias únicas son altruistas, seguros, dedicados, creativos, amables y enérgicos; desde otro punto de vista, la exposición diaria al dolor así como el sufrimiento de pacientes, sobrecarga laboral y malas condiciones laborales imponen altos niveles de estrés, ausentismo e insatisfacción; a su vez, socava la autoconfianza, concentración, y negativamente su calidad de atención².

A causa de que los enfermeros tienen como responsabilidad cuidar de manera global a los pacientes, son propensas a experimentar sentimientos negativos; además, a menudo laboran en situaciones arduas, que comprenden dificultades vinculadas con los pacientes, cantidad de labores tediosas y fuertes, falta de colaboradores, bajos salarios, pocos bienes y equipo para laborar con eficiencia, pocas oportunidades a nivel profesional, escasas capacitaciones y ambiente de trabajo inseguro; repercutiendo en su calidad de vida profesional con un efecto frecuente en el confort de los enfermeros y su talento para ofrecer cuidados³.

Los causantes que respaldan la condición entre los enfermeros incluyen los efectos verdaderos y dañinos, la alegría con la vida, y dinámica laboral; donde se ha demostrado que la condición laboral de los enfermeros mejoraría la productividad, reduciría las ausencias laborales, el cansancio profesional, las lesiones relacionadas con el trabajo y aumentaría la satisfacción en el trabajo en la mayor parte de las fases de la vida en general; del mismo modo, los trabajadores de enfermería con un buen nivel de condición profesional, trabajan con mayor interés, están más dedicados y concuerdan con la organización y son más productivos⁴.

Una buena condición del profesional de enfermería se obtiene cuando logran saciar sus obligaciones trabajando en el plan de salud y conjuntamente lograr alcanzar los fines institucionales; no solo afecta la complacencia profesional, también interviene en otras fases de la vida, incorporada la familia y los vínculos sociales; por ende, el agrado laboral es un fragmento relevante de la vida de un enfermero, que interviene en su rendimiento, compromiso organizacional, estabilidad del paciente, y lo más importante en la satisfacción de los pacientes⁵.

Las principales fuentes de baja calidad de vida profesional son las jornadas de

trabajo agitados, escaso número de personal, carencia de independencia en la toma de decisiones, realización de actividades no vinculadas con la enfermería, escasez de oportunidades de crecimiento profesional, clima laboral y remuneraciones inadecuadas; además, la relación con los compañeros, oportunidades de desarrollo profesional y condiciones laborales repercute en la condición del enfermero en el contexto laboral; asimismo, en cuanto al ambiente de trabajo, no están contentas con la seguridad en los centros quirúrgicos, ambientes estresantes por las cirugías programadas^{6- 8}.

González et al.⁹ elaboraron la investigación titulada: “Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud”, y sus conclusiones fueron que la calidad de vida laboral es media – baja, e incrementa la no satisfacción con el apoyo institucional al tipo de contrato laboral; debido al menor apoyo por parte de la institución.

Así mismo, Vidal et al.¹⁰ a través de la investigación titulada: “Calidad de vida del personal de salud y su relación con el ausentismo”, los resultados muestran que el ausentismo laboral es una señal de dificultades en la administración del personal dentro de una organización, por tal motivo, hay una conexión significativa entre la condición de los trabajadores de salud y el ausentismo por licencias médicas.

De igual manera Sosa¹¹ realizó un estudio, en el 2020, sobre la calidad de vida y el desempeño laboral del profesional asistencial en el departamento de anestesiología y centro quirúrgico en Huacho, los resultados fueron la condición profesional del personal de salud fue regular 92,7%, bueno 4,9%, y malo 2,4%; asimismo, el desempeño laboral fue favorable 70,0% y desfavorable 30,0%. Las conclusiones fueron que existe conexión significativa entre las dos variables

condición profesional y rendimiento laboral de enfermería.

En el estudio de Reyes ¹² cuya finalidad fue establecer la calidad de vida existente en los enfermeros, encontró que esta fue alta en un 63.3%, media con un 33.3% y por último fue baja con 3.3%. Por otro lado, Mansalve¹³ en su estudio que buscó analizar la condición profesional y la satisfacción laboral de los enfermeros, constató la relación significativa entre estas dos variables.

La calidad de vida (CV) es un concepto más amplio de salud que significa comodidad física, psíquico y social completo y no solo la falta de enfermedad o discapacidad, la forma moderna de vida, trabajo y acción social genera nuevas formas de integración y de conceptualización. Es así que la calidad de vida representada como bienestar, actitud positiva, son conceptos que hoy adquieren nuevas dimensiones, las situaciones como estrés laboral, la reinserción social de los grupos excluidos en la sociedad, mercado laboral y la conexión entre géneros afectan la calidad de vida^{14,15}.

En cuanto a calidad de vida profesional no existe una definición común aceptada especialmente porque el concepto se encuentra en la encrucijada entre los conocimientos sociales y los conocimientos de salud, la calidad de vida en el área de la salud se puede establecer describiendo las características, condiciones o áreas de vida que son necesarias para que los trabajadores de salud funcionen como seres independientes y autónomos, tanto en el ámbito de la libertad de acción, el sentido de las acciones realizadas en el trabajo, el prestigio profesional y familiar, la integridad y cumplimiento de sus funciones¹⁶.

Así como los factores biológicos y psicosociales en la vida diaria y el mantenimiento de la salud, en entornos hospitalarios son de suma importancia, para que lleguen a

considerarse calidad de vida, deben cumplir con mínimos requisitos que permitan un desenvolvimiento óptimo. Se considera la calidad de vida global cuando tiene que ver con la categoría de satisfacción de necesidades en conexión con las áreas físicas, psicológicas, sociales, materiales y estructurales del centro de salud. Mientras que para algunos la calidad de vida laboral debe enfocarse exclusivamente en el ámbito laboral¹⁷.

Es decir que no necesariamente incluyen los déficits fuera del ámbito laboral, aunque se tenga déficit en áreas que no competen al ámbito laboral, el grado en el que un individuo tiene autoestima, y un propósito en la vida y estrés mínimo, es la concepción y el convencimiento de un estado positivo sobre la visión de su propia existencia y sobre su entorno y como se desenvuelve en este ámbito. En general, se considera que la Calidad de vida en el ámbito de la salud obedece al éxito de la acción mutua de muchos factores que se relacionan y buscan como fin el bienestar¹⁸.

Uno de los motores principales para la mantención de la calidad es la motivación, las organizaciones invierten en enfermeros con capacidades sobresalientes y que tengan vocación de esfuerzo y dedicación. Por tal motivo, cada año cuentan las organizaciones con programas integrales para mantenerlos capacitados a estos talentos y guíen a los demás. El apoyo familiar repercute e impacta en el desempeño laboral, el mantener un núcleo familiar que constantemente brinde apoyo y motive en cada momento, puede fomentar una activa creatividad¹⁹.

Por ello, la presente investigación se justifica ya que al conocer si existen diferencias en la calidad de vida profesional en los enfermeros, razón por el cual la identificación de la calidad de vida profesional de este grupo de estudio, constituye

un punto vital a estudiar para actuar a nivel institucional para brindar estrategias que conlleven a la disminución del mismo, así como, el logro de sus metas organizacionales, lo que conduce a un incremento en su productividad, reduce la tasa de ausentismo y rotación de horarios debido a las exigencias por el exceso de trabajo; conllevando a la insatisfacción laboral, escaso compromiso institucional y desempeño laboral; por lo tanto, se sugiere elevar su calidad de vida al generar confianza, cohesión, toma de decisiones participativa, comunicación abierta, oportunidades de desarrollo profesional, potenciar el logro, reconocimiento y crecimiento son motivadores para la excelencia de la práctica de la enfermería.

En el hospital Sergio Bernales, se observó que el profesional de enfermería, muchas veces verbaliza que tiene mucha demanda laboral, la cual es muy agitada y presurosa, así mismo, la falta de personal es notorio, al observarse que no existe enfermera instrumentista en la mayoría de las intervenciones quirúrgicas, debido al ausentismo de especialistas por los bajos sueldos ofrecidos, las enfermeras en ocasiones, son presionadas por los cirujanos y/o jefes para agilizar las intervenciones quirúrgicas, creando un clima muchas veces estresante, al sobrecargar las actividades el profesional de enfermería; las intervenciones quirúrgicas cada día son más complejas y requieren de un mayor esfuerzo tanto físico, mental y sobre todo la seguridad y la experiencia que solo te dan los años de servicio, a la hora de realizar operaciones de alta complejidad, y el profesional de enfermería, dentro de sus limitaciones tiene que cumplir con las expectativas de las programaciones diarias del hospital, teniendo que asignar en cada quirófano una enfermera como mínimo de acuerdo a la antigüedad, tiempo de servicio, experiencia y programación quirúrgica diaria.

Por lo expuesto, se plantea el siguiente problema: ¿Cuál es la diferencia en la

calidad de vida profesional de enfermería en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales, 2022? Como objetivo general se planteó: Determinar la calidad de vida del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales 2022. Y como objetivos específicos: Identificar la Calidad de vida del profesional de enfermería en la dimensión apoyo directivo que labora en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales, 2022, Identificar la Calidad de vida profesional en la dimensión carga laboral en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales, 2022, Identificar la Calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales, 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Diseño metodológico

El enfoque de este estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte transversal²⁰.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población estuvo constituida por 38 enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Nacional Sergio Bernales de Collique.

2.2.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por 38 enfermeras de centro quirúrgico, es decir, una muestra censal.

2.3. Criterios de selección

Los criterios de inclusión son:

- Licenciadas en enfermería que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Sergio Bernales de Collique.
- Licenciadas de enfermería de ambos sexos, nombrados y contratados: CAS y terceros.
- Licenciadas en enfermería sin distinción en el tiempo de servicio.

Los criterios de exclusión son:

- Profesionales de enfermería que se encuentren con descanso médico, licencia, en periodo vacacional y las que no accedan participar en el estudio.
- Que no acepten el consentimiento informado.

2.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento denominado Inventario de la Calidad de Vida Profesional (CVP-35); elaborado por Martín. (España, 2004), adaptado por Travezaño en su estudio sobre “Calidad de vida laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, 2020”, de la Universidad Autónoma de Ica, que se compone de 22 ítems, dimensiones apoyo directivo (09 ítems), carga laboral (10 ítems) y motivación intrínseca (03 ítems); teniendo una validez del instrumento de $p = 0,020$ y un Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,861$; cuyo valor final es baja, media y alta²¹.

Escala de clasificación de la calidad de vida

Apoyo directivo	Carga Laboral	Motivación intrínseca	Calidad de Vida profesional
Bajo (0-13)	Bajo (0-12)	Bajo (0-4)	Baja
Medio (14-27)	Medio (13-25)	Medio (05-09)	Media
Alto (28-40)	Alto (26-40)	Alto (10-14)	Alta

Se emitió la carta de presentación dirigida al director del Hospital Nacional Sergio Bernales, por la USMP, una vez autorizado el plan de trabajo académico; seguidamente se inscribió en la Oficina de Docencia e

Investigación, luego se realizaron las coordinaciones con la enfermera jefa de Centro Quirúrgico para recabar los datos de las participantes del estudio por vía virtual; durante el mes de julio del 2022 de lunes a viernes por las mañanas. Se implementó el formulario de encuesta virtual a través del formato de Google Forms.

2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Después de recolectados los datos se actuó con la creación del banco de información estadístico; y se procesó la información mediante el uso de los programas Microsoft Excel 2019 y el Programa SPSS v26.0, para la obtención de tablas, con ello se realizó la discusión.

2.6. Aspectos éticos

Se tuvo en consideración la aprobación o permiso del director del Hospital Nacional Sergio Bernales y previa firma del permiso informado de los integrantes del estudio (enfermeros) del Centro Quirúrgico; asimismo, se respetó los Principios Bioéticos de Belmont:

- **Principio de autonomía:** Respetando la decisión del enfermero(a) de participar de forma voluntaria previa firma del consentimiento informado.
- **Principio de beneficencia:** La investigación beneficiará a la institución y a los enfermeros a fin de prevenir los posibles riesgos en su calidad de vida.
- **Principio de no maleficencia:** Esta investigación no afectara la salud física ni mental de los participantes. No dañara de manera directa o indirecta.
- **Principio de justicia:** En la selección de muestra de estudio no se ha

realizado ningún tipo de discriminación de su condición social, raza, política, credo y sexo.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Calidad de vida profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernaldes 2022

		Tiempo de servicio			Total
		< 1 año	1 año a 10 años	> de 11 años	
Calidad de vida profesional	Baja	7	5	3	15
	22-51	18%	13%	8%	39%
	Media	3	12	2	17
	52-81	8%	32%	5%	45%
	Alta		4	2	6
	82-110		11%	5%	16%
	Total	10	21	7	38
		26%	56%	18%	100%

En la tabla 1, se observa que la calidad de vida profesional es Media con un tiempo de servicio de 1 año a 10 años con un 32%, asimismo se encontró una calidad de vida profesional Baja con un tiempo de servicio menor de 1 año en un 18%, finalmente se tiene una calidad de vida profesional Alta con un tiempo de servicio de 1 año a 10 años en un 11%.

Tabla 2. Calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo del enfermero que labora en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales 2022

		Tiempo de servicio			Total
		< 1 año	1 año a 10 años	> de 11 años	
Apoyo directivo	Baja 10-23	5 13%	6 16%	2 5%	13 34%
	Media 24-37	5 13%	12 32%	5 13%	22 58%
	Alta 38-50		3 8%		3 8%
	Total	10 26%	21 56%	7 18%	38 100%

En la tabla 2, se observa que la calidad de vida profesional, en la dimensión apoyo directivo, es Media con un 32% el cual está relacionado al tiempo de servicio de 1 año a 10 años, seguido de una calidad de vida profesional Baja con un 16% el cual está relacionado a un tiempo de 1 año a 10 años.

Tabla 3. Calidad de vida profesional en la dimensión carga laboral del enfermero que labora en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales 2022

		Tiempo de servicio			Total
		< 1 año	1 año a 10 años	> de 11 años	
Carga laboral	Baja 09-21	5 13%	6 16%	4 11%	15 40%
	Media 22-34	5 13%	10 26%	3 8%	18 47%
	Alta 35-45		5 13%		5 13%
	Total	10 26%	21 55%	7 19%	38 100%

En la tabla 3, visualizamos que la calidad de vida profesional en la dimensión carga laboral es Media, relacionado al tiempo de servicio de 1 año a 10 años, con un 26%; seguido de una calidad de vida profesional Baja en un 16 % relacionado al tiempo de servicio de 1 año a 10 años.

Tabla 4. Calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca del enfermero que trabaja en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales 2022

		Tiempo de servicio			Total
		< 1 año	1 año a 10 años	> de 11 años	
Motivación intrínseca	Baja	4	6	2	12
	03-07	11%	16%	5%	32%
	Media	6	12	5	23
	08-12	16%	31%	13%	60%
	Alta		3		3
	13-15		8%		8%
	Total	10	21	7	38
		27%	55%	18%	100%

En la tabla 4, observamos que la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca es Media, relacionada a un tiempo de servicio de 1 año a 10 años, con un 31%; asimismo se obtuvo una calidad de vida profesional Baja, relacionado al tiempo de servicio de 1 año a 10 años con un 16%.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de la presente investigación, determinar las diferencias en la calidad de vida profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales 2022, los resultados obtenidos señalan que, la calidad de vida profesional de enfermería es media, con un tiempo de servicio de 1 año a 10 años en un 32%, asimismo se tiene una de calidad de vida profesional baja con un tiempo de servicio menor de 1 año en un 18%, finalmente se tiene una calidad de vida profesional alta con un tiempo de servicio de 1 año a 10 años en un 11%.

Dichos resultados son similares al estudio realizado González et al.⁹ en su investigación titulada: “Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud”, estos resultados fueron acerca de la condición laboral la cual fue media–baja, e incrementa la insatisfacción con el apoyo institucional al tipo de contrato; debido al menor apoyo por parte de la institución. Más no se analizó su relación con el tiempo de servicio.

Asimismo Sosa¹¹, difiere de los resultados obtenidos en el estudio sobre calidad de vida profesional y el desempeño, donde analizó que la calidad de vida profesional de los enfermeros fue regular 92,7%, y el desempeño laboral fue favorable 70,0% , concluyendo que existe conexión significativa entre las dos variables condición profesional y rendimiento laboral de enfermería, ya que la buena calidad de vida profesional siempre influenciara positivamente en el desempeño y rendimiento de los servidores de salud, lo cual no se puede evidenciar

en la presente investigación, ya que los resultados son negativos, donde la calidad de vida del profesional de enfermería es percibida como baja, podríamos inferir que los motivos son múltiples, los cuales pueden ser desde el hecho de que el personal es nuevo, tiene limitaciones en sus actividades y la percepción quizás de esas limitación hace que resalte que hay una baja calidad de vida, el stress que existe en los quirófanos y las múltiples actividades complejas, que demandan , no solo conocimiento sino experiencia podría influir negativamente al captar una baja calidad de vida profesional.

La calidad de vida profesional obedece a un concepto más amplio de salud que significa comodidad física, psíquico y social completo, la forma moderna de vida, trabajo y acción social genera nuevas formas de integración y de conceptualización por ello en el trabajo más allá de la satisfacción, el cual debe incluir la participación en la adopción de propuestas y decisiones.

Asimismo, se puede demostrar que la calidad de vida profesional de enfermería es buena cuando se tiene un mayor tiempo de servicio debido a que se puede manejar mejor los problemas y/ o conflictos que las profesionales que tienen menor tiempo de servicio.

En cuanto al objetivo específico 1: Identificar la Calidad de vida del profesional de enfermería en la dimensión apoyo directivo que labora en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales 2022. Se obtuvo que la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo es media, con un 32% el cual está relacionado al tiempo de servicio de 1 año a 10 años, seguido de una calidad de vida profesional baja con un 16% el cual está relacionado a un tiempo de servicio de 1 año a 10 años.

Ante ello Sosa¹¹ sostiene en su estudio sobre la calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial en anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho en el año 2020, los resultados fueron la condición profesional del personal de salud fue regular 92,7%, bueno 4,9%, y malo 2,4%; asimismo, el desempeño laboral fue favorable 70,0% y desfavorable 30,0%. Las conclusiones fueron que existe conexión significativa entre las dos variables condición profesional y rendimiento laboral de enfermería.

El ascenso, buenas remuneraciones, incentivos, capacitaciones, libertad de expresión, entre otras, no se ve reconocido por el profesional de enfermería, especialmente en sus primeros años de servicio, quizás por las condiciones de contratación que no son las adecuadas ni reconocen en su totalidad el valor real de la carrera, así mismo, el miedo hace que el personal no exprese libremente sus sentimientos y pensamientos lo que podría influir en dichos resultados. Lo relacionado con el apoyo que le brinda la jefatura de la organización, tiene como punto de partida las manifestaciones de reconocimiento por los esfuerzos realizados, es un punto esencial en el desenvolvimiento del talento y capacidades. Por ello el apoyo directivo es importante porque es el apoyo emocional que brindan las autoridades a su personal a cargo, evitando con ello el ausentismo, un clima no favorable, insatisfacción en las relaciones interpersonales; las jefaturas deben reforzar el comportamiento laboral mediante incentivos, reconocimientos y compensaciones financieras para que todo profesional de enfermería se encuentre identificado con su institución.

Respecto al objetivo específico 2: Identificar la calidad de vida profesional en la dimensión carga laboral en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales 2022. Se obtuvo como resultado que la calidad de vida profesional en la dimensión carga laboral es media, relacionado al tiempo de servicio de 1 año a 10 años con un 26%, seguido de una calidad de vida profesional baja con un 16 % relacionado al tiempo de servicio de 1 año a 10 años.

Los enfermeros tienen una intensidad de trabajo muy extenuantes en especial en áreas tan complejas como es el área quirúrgica, en muchas ocasiones tienen que seguir turnos de trabajo que se extiende por horas y debido a la complejidad no pueden tomar pausas. Entonces, las largas horas de instrumentación quirúrgica, la sobrecarga laboral y la exigencia de rapidez para poder cumplir con una programación ya estipulada, hacen que se genere un sentimiento de carga laboral elevada; pero en nuestra investigación, vemos todo lo contrario, ya que observamos que el personal con menor tiempo de servicio tiene menos carga laboral, y esto, podría encontrar una explicación en la complejidad de la atención de salud brindada por estos especialistas, ya que un personal relativamente nuevo, no cuenta con la experiencia ni seguridad que si podría tener un personal de más años de servicios, por lo que es mucho más seguro poner intervenciones quirúrgicas complejas a las enfermeras “antiguas” e intervenciones de menos complejidad a las enfermeras “nuevas”.

González et al.⁹ en su investigación sobre calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería en servicios de salud, resalta que la condición laboral es media–baja, y esta incrementa la insatisfacción, esto relacionado con el apoyo institucional, tipo de contrato; entre otros.

En cuanto al objetivo específico 3: Identificar la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernales, 2022. Se percibe que la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca es media, relacionada a un tiempo de servicio de 1 año a 10 años con un 31%, asimismo se obtuvo una calidad de vida profesional baja, relacionado al tiempo de servicio de 1 año a 10 años con un 16%.

Uno de los motores principales para la mantención de la calidad es la motivación, las organizaciones invierten en enfermeros con capacidades sobresalientes y que tengan vocación de esfuerzo y dedicación. Por tal motivo cada año cuentan las organizaciones con programas integrales para mantenerlos capacitados a estos talentos y guíen a los demás. El apoyo familiar repercute e impacta en el desempeño laboral, mantener un núcleo familiar que constantemente brinde apoyo y motive en cada momento puede fomentar una activa creatividad¹⁴.

La motivación intrínseca es un comportamiento personal espontáneo dirigido a la satisfacción profesional. Durante su trabajo, las enfermeras experimentan una variedad de situaciones que afectan su comportamiento hacia los pacientes, incluyendo: Ejemplos: malestar humano, muerte, etc. Es deber de la organización mantenerlos motivados contribuyendo de esta manera a su bienestar. También existe otra forma de motivación interna impulsada por las propias enfermeras para mantener el desempeño.

Al contrastar con la literatura, si bien vemos que no existe un apoyo de directivos, vemos un resultado medio en cuanto a calidad de vida del profesional de enfermería en la dimensión motivación intrínseca, ya que al tratarse de una carrera de servicio, muchas veces el amor y la empatía hacia los pacientes, así como el reconocimiento

de la familia, el cual juega un papel muy importante al incentivar al profesional a seguir adelante, hacen las limitaciones encontradas en las otras dimensiones no se vean reflejas en esta dimensión, basándonos básicamente en que la pasión , entrega y compromiso que tiene los profesional de salud es algo que arrasa cualquier limitación.

V. CONCLUSIONES

1. La calidad de vida profesional de enfermería es media, con un tiempo de servicio de 1 a 10 años.
2. La calidad de vida profesional en la dimensión apoyo de directivo es media, con un tiempo de servicio de 1 a 10 años.
3. La calidad de vida profesional según la dimensión carga laboral es media y con un tiempo de servicio de 1 a 10 años.
4. La calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca es media y con un tiempo de servicio de 1 a 10 años.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la Jefatura del Departamento de enfermería valore los datos de esta investigación a fin de que se establezca un plan de acción dirigido a mejorar la calidad de vida de las profesionales en enfermería que trabajan en el área de centro quirúrgico del Hospital Sergio Bernales, teniendo en cuenta las dimensiones de apoyo directivo, carga laboral y motivación intrínseca.
2. A las enfermeras investigadoras realicen otros estudios relacionados aplicando otros enfoques de la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. El ejercicio de la enfermería: Informe de un Comité de Expertos de la OMS [Internet]. Ginebra: OMS; 1996 [citado 06 de agosto de 2022]. Serie de Informes Técnicos 860. Disponible de: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41914/9243208608_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Ronda R, Folch A, Salas P, Collado E, Bernat A. Afectación de la calidad de vida y del nivel de somnolencia en enfermeras. Rev. Rol enferm [Internet]. 2020 [citado de 06 agosto de 2022]; 43 (9): 568-576. Disponible de: <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-200832>
3. Ministerio de Salud: Información institucional [Internet]. Lima: Gobierno del Perú; c2021 [citado 07 de agosto de 2022]. Disponible de: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/44386-ministerio-de-salud-destaco-rol-de-las-enfermeras-en-el-peru>
4. Kumar A, Bhat P, Ryali S. Estudio de la calidad de vida del personal sanitario y de los factores psicosociales que influyen en ella. Industrial Psychiatry Journal [Internet]. 2018 [citado 07 de agosto de 2022]; 27 (01): 96-102. Disponible de: https://doi.org/10.4103%2Fipj.ipj_41_18
5. Viselita F, Handiyani H, Pujasari H. Nivel de calidad de la vida laboral de enfermería e intervenciones de mejora: revisión sistemática. Enferm Clin [Internet]. 2019 [citado 07 de agosto de 2022]; 29 (52): 223-228. Disponible de: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.06.001>

6. Kelbiso L, Belay A, Woldie M. Determinantes de la calidad de vida laboral entre las enfermeras que trabajan en los centros de salud pública de la ciudad de Hawassa, Etiopía del Sur: un estudio transversal [Internet]. 2017 [citado 08 de agosto de 2022]; 2017 (1): 5181676. Disponible de: <https://doi.org/10.1155/2017/5181676>
7. Raeissi P, Rajabi M, Ahmadizadeh E, Rajabkhah K, Kakemam E. Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Irán. J Egypt Public Health Assoc [Internet]. 2019 [citado 08 de agosto de 2023]; 94 (25): 01-08. Disponible de: <https://doi.org/10.1186/s42506-019-0029-2>
8. López W, Morán E. Calidad de vida de los profesionales de enfermería y su impacto en el Cuidado [tesis de titulación en internet]. Ecuador: Universidad de Guayaquil; 2021 [citado 27 de setiembre de 2023]. 90 p. Disponible de: <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/502de667-01f3-4a17-96b1-0aa71a25106d/content>
9. González M., López M. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. Revista Colombiana de Salud Ocupacional [Internet]. 2019 [citado 28 de setiembre de 2023]; 9(1): 01-07 Disponible de: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.6418>
10. Vidal C, Palavecino I, Moya P, Toro C, Hoffmeister L. Calidad de vida del personal de salud y su relación con el ausentismo. Ciencia Trab [Internet]. 2017 [citado 06 de marzo de 2023]; 19 (60): 188-193. Disponible de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000300188>
11. Sosa M. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020 [tesis de maestría en internet]. Lima: Universidad César Vallejo;

2021 [citado 08 de agosto de 2023]. 68 p. Disponible de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56470/Sosa_GM_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el Área de Centro Quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019 [tesis de segunda especialidad en internet]. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2021 [citado 08 de agosto de 2023]. 39 p. Disponible de:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes%20_%20BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Mansalve M, Fuentes C. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017 [tesis de segunda especialidad en internet]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018 [citado 08 de agosto de 2023]. 61 p. Disponible de:
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2920/BC-TESTMP-1741.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

14. Granero A. Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora [tesis doctoral en internet]. España: Universitat de Barcelona; 2017 [citado 10 de agosto de 2022]. 309 p. Disponible de:
https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/113788/1/AGL_TESIS.pdf

15. Martín L. Calidad de vida profesional en enfermería: hacia la búsqueda del confort enfermero. [Tesis doctoral en internet]. Tarragona: Universitat Rovira I Virgili; 2017 [citado 12 de agosto 2023]. 378p. disponible de:
<https://repositori.urv.cat/fourrepo/rest/audit/digitalobjects/DS?objectId=TDX%3A2937&datastreamId=Memoria&label=TDX%3A2937&mime=application/pdf&l>

ang=en

16. Sánchez J. Calidad de vida relacionada con la salud en personal de enfermería que se encuentra en primera línea de atención a pacientes con SARS-Cov-2 COVID-19 en el ámbito hospitalario: una revisión de literatura [Tesis de titulación en internet]. Bogotá: Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A; 2021. [citado el 11 agosto de 2023]. 73p. Disponible de: <https://repository.udca.edu.co/server/api/core/bitstreams/14f172ab-c4b4-4820-afd9-fb6df1656355/content>
17. Morillo M. Necesidades espirituales y calidad de vida en el cuidado enfermero en los hospitales de San Juan de Dios de Andalucía. [Tesis doctoral en internet]. Sevilla: Universidad de Sevilla; 2017 [Citado 12 agosto de 2023]. 276p. Disponible de: <https://idus.us.es/handle/11441/71289>
18. Yupanqui C. Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN 2019 [Tesis de titulación en internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019 [Citado el 12 agosto de 2023]. Disponible de: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3040?show=full>
19. Lévano M. Motivación relacionada a calidad laboral en profesionales de la salud del Hospital San José – Chincha 2016 [Tesis de maestría en internet]. Chimbote: Universidad San Pedro; 2018 [citado el 20 agosto de 2023]. 94p. Disponible de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6982/Tesis_59602.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta edición. México: Mc Graw-Hill Interamericana; 2018. 714p.
21. Travezaño S. Calidad de vida laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María – Cuarto trimestre 2020 [Tesis de titulación en

internet] Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020 [citado el 20 agosto de 2023].

126p.

Disponible

de;

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1000/1/Sam>

[antha%20Brigit%20Traveza%c3%b1o%20Aguilar.pdf](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1000/1/Sam)

VII. ANEXOS

ANEXO1: INSTRUMENTO

INTRODUCCIÓN:

Buenos días, estimado(a) colega soy ROSA MARÍA RODRÍGUEZ OLIVARES; estoy realizando un estudio, cuyo objetivo es Determinar la calidad de vida del profesional de enfermería en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Sergio Bernaldes 2022

INSTRUCCIONES:

Por favor responda con total sinceridad las preguntas o ítems, además mencionar que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial.

DATOS GENERALES:

Edad:

- a) 25 a 29 años
- b) 30 a 39 años
- c) 40 a 49 años
- d) 50 a 59 años

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Estado civil:

- a) Soltero(a)
- b) Conviviente
- c) Casado(a)
- d) Divorciado(a)

Especialidad en Centro Quirúrgico:

- a) No
- b) Si

DATOS ESPECÍFICOS:

TIEMPO DE SERVICIO

- < 1 año
- 1 año a 10 años
- > de 11 años

INVENTARIO DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP – 35)

Nunca (N), Casi Nunca (CN), A Veces (AV), Casi Siempre (CS), Siempre (S)

APOYO DIRECTIVO	N	CN	AV	CS	S
1. Posibilidad de ascender en mi trabajo.					
2. La remuneración que percibe es acorde a su trabajo					
3. Recibe algún incentivo por mi labor.					
4. En el trabajo estoy en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas.					
5. Considera que las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo					
6. Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo.					
7. Posibilidad de expresar lo que siento y pienso					
8. Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno.					
9. Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno					
10. Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores.					
CARGA LABORAL	N	CN	AV	CS	S
11. Considera que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas					
12. Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal					
13. Mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores					
14. Mantengo un ritmo de trabajo sostenido					
15. Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo					
16. Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes					
17. Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud					
18. Estoy expuesta(o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes					
19. Miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo					
MOTIVACIÓN INTRINSECA	N	CN	AV	CS	S
20. Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades					
21. Me siento satisfecha(o) con mi trabajo					
22. Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo					

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad de Vida Profesional		Apoyo Directivo	1. Posibilidad de ascender en mi trabajo	Alto Medio Bajo
			2. La remuneración que percibe es acorde a su trabajo	
			3. Recibo algún incentivo por mi labor	
			4. En mi trabajo estoy en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas	
			5. Considera que las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo	
			6. Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo	
			7. Posibilidad de expresar lo que siento y pienso	
			8. Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno	
			9. Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno	
			10. Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores	
		Carga Laboral	11. Considera que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas	
			12. Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal	
			13. Mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores	
			14. Mantengo un ritmo de trabajo sostenido	
			15. Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo	
			16. Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes	
			17. Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud	
			18. Estoy expuesta(o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes	
			19. Miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo	

		Motivación intrínseca	20. Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades	
			21. Me siento satisfecha(o) con mi trabajo	
			22. Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo	

ANEXO 3: CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE APLICÓ EL INSTRUMENTO



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES

N° 0024-2022

CONSTANCIA DE DECISIÓN ÉTICA

El Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Sergio E. Bernales (CIEI-HNSEB) hace constar que el protocolo de investigación denominado "Diferencias de la calidad de vida del; profesional de enfermería en centro quirúrgico según tiempo de servicio en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2022" fue **APROBADO** bajo la modalidad de **REVISIÓN EXPEDITA**.

Investigador: Rodríguez Olivares Rosa María

El protocolo de investigación aprobado corresponde a la **versión 01** de fecha **08 de julio de 2022**.

Para la aprobación se ha considerado el cumplimiento de los lineamientos metodológicos y éticos en investigación, que incluye el balance beneficio/riesgo, confidencialidad de los datos y otros.

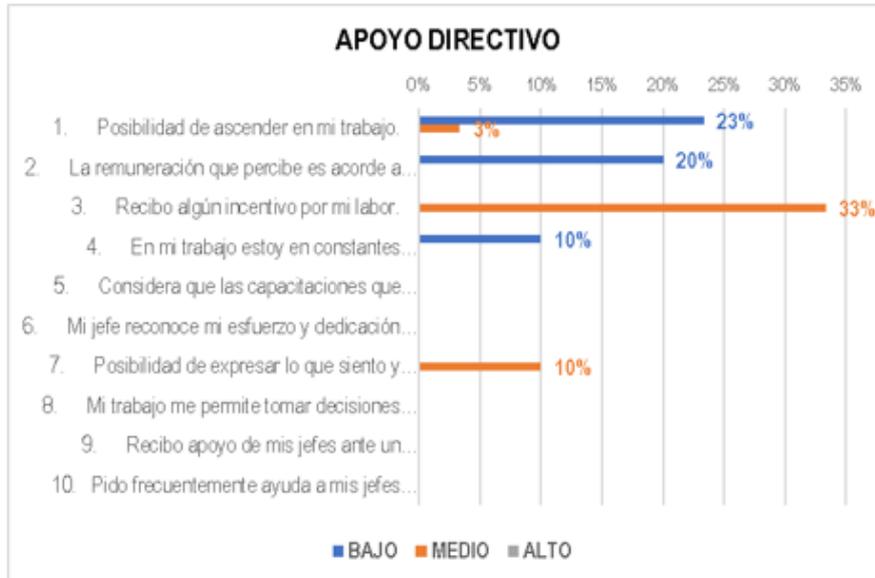
Las enmiendas en relación con los objetivos, metodología y aspectos éticos de la investigación deben ser solicitadas por el investigador principal al CIEI-HNSEB.

El protocolo de investigación aprobado tiene un periodo de vigencia de 12 meses; desde el 12 de julio de 2022 hasta el 12 de julio de 2023, y; de ser necesario, deberá solicitar la renovación con 30 días de anticipación.

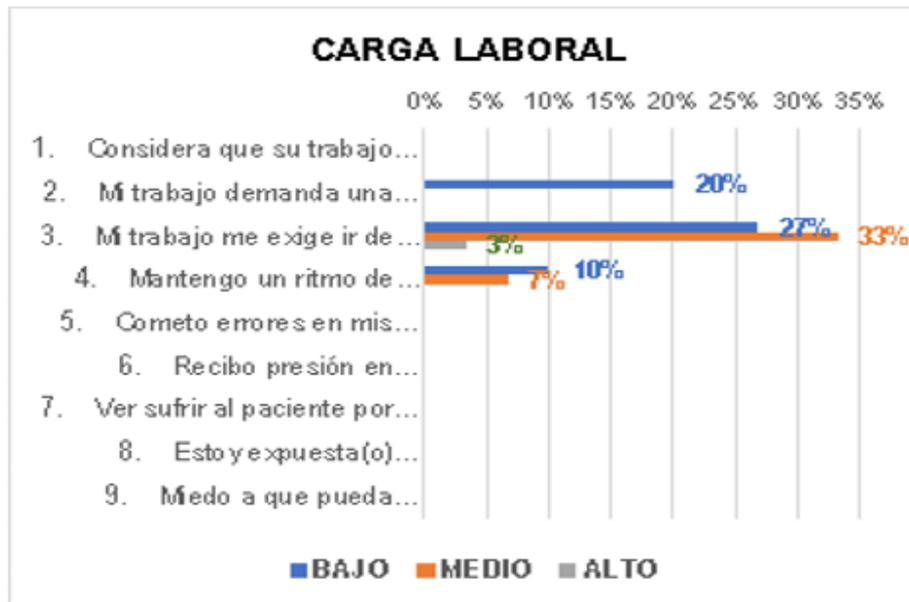
De forma semestral, deberá enviarnos los informes de avance del estudio a partir de la presente aprobación y así como el informe de cierre una vez concluido el estudio.

Lima, 12 de julio de 2022

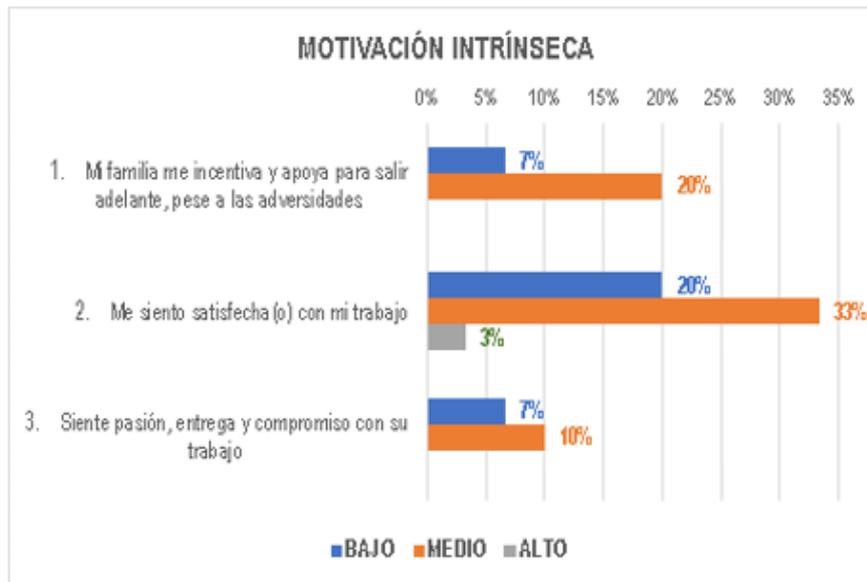

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NAC. SERGIO E. BERNALES
MG. ALEJANDRO V. PÉREZ VALLE
Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigaciones-HNSEB
CMP 22625 RNE 9502



En el cuadro Apoyo Directivo, se identifica En la expectativa medio: el 33% recibo algún incentivo por mi labor, el 10% posibilidad de expresar lo que siento y pienso y el 3% posibilidad de ascender en mi trabajo, en la expectativa bajo: 23% la posibilidad de ascender en el trabajo, el 20% la remuneración que percibe es de acuerdo a su trabajo y el 10% en mi trabajo estoy en constante capacitación para la mejoría de las tareas. Mientras que ningún trabajador está identificado con una expectativa alto.



En el cuadro Carga Laboral, se identifica en la expectativa medio: 33% mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores, el 7% mantengo un ritmo de trabajo sostenido. En la expectativa bajo: el 27% mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores, el 20% mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal y el 10% mantengo un ritmo de trabajo sostenido. Mientras que en la expectativa alto: el 3% mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores.



En el cuadro Motivación Intrínseca, se identifica en la expectativa medio: el 33% me siento satisfecha(o) con mi trabajo, el 20% mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades y 7% siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo. En la expectativa bajo: el 20% me siento satisfecha(o) con mi trabajo, el 7% mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades y 7% siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo. Mientras que en la expectativa alto: el 3% me siento satisfecha(o) con mi trabajo.