



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES**

**ESPECIALIDAD ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ENFERMERO DEL  
ÁREA DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL  
PÚBLICO- LIMA, 2023”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**AUTOR:**

**LIC. CONDORI CCOLQQUE VANESSA**

**<https://orcid.org/0000-000-0009-0005-8452-8674>**

**ASESOR:**

**Dr. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY**

**<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>**

**LIMA – PERU  
2023**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **VANESSA CONDORI CCOLQQUE** , con DNI **45769891**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO PROFESIONAL DE ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS** de título “**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ENFERMERO DEL ÁREA DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL PÚBLICO - LIMA, 2023**”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **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 aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 20 días del mes de octubre del año 2023.

---

**FIRMA DEL AUTOR**  
Vanessa Condori Ccolqque  
DNI: 45769891

**FIRMA DEL ASESOR**  
Eduardo Percy Matta Solís  
DNI: 42248126

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

---

Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174- 2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

# INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

VANESSA CONDORI CCOLQQUE-FF

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC</b> Trabajo del estudiante	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>doaj.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

## ÍNDICE GENERAL

<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b> .....	<b>5</b>
RESUMEN .....	6
ABSTRACT .....	7
I. INTRODUCCIÓN .....	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS .....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	21
ANEXOS.....	26

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN</b>	27
<b>ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	28
<b>ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	29

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la calidad de vida laboral en enfermeros del área de cuidados intensivos de un hospital público, Lima 2023.

**Materiales y métodos:** El enfoque será cuantitativo, diseño descriptivo-transversal. La población se integrará por 45 enfermeros del área de cuidados intensivos. La técnica será la encuesta. El instrumento será el cuestionario CVP-35, el cual consta de 3 dimensiones, válido y confiable en el contexto nacional.

**Resultados:** Una vez recolectada la información se procesará en el programa SPSS for Windows versión 23.

**Conclusiones:** El presente estudio implementará al enfermero estrategias y planes de mejora para mejorar la calidad de vida de los enfermeros, lo cual repercutirá en la calidad de atención de los pacientes.

**Palabras claves:** calidad de vida; enfermería, cuidados intensivos.

## **ABSTRACT**

**Objective:** Determine the quality of work life in nurses in the intensive care area of a public hospital, Lima 2023.

**Materials and methods:** The approach will be quantitative, and the design is descriptive-cross-sectional. The population will be made up of 45 nurses from the intensive care area. The technique will be the survey. The instrument will be the CVP-35 questionnaire, which consists of 3 dimensions, valid and reliable in the national context.

**Results:** Once the information has been collected, it will be processed in the SPSS program for Windows version 23.

**Conclusions:** The present study will implement strategies and improvement plans for nurses to improve the quality of life of nurses, which will impact the quality of patient care.

**Keywords:** quality of life; nursing, intensive care.

## I. INTRODUCCIÓN

Una unidad de cuidados intensivos (UCI) es un lugar estresante debido a la alta mortalidad de los pacientes y morbilidad, enfrentamientos cotidianos con dilemas éticos, y una atmósfera cargada de tensión. La UCI es un entorno de trabajo especialmente complejo y difícil para enfermeras de cuidados críticos. Las enfermeras de cuidados críticos son expuestas repetidamente a tensiones relacionadas con el trabajo, incluyendo la participación en discusiones sobre el final de la vida, prolongación de la vida con dispositivos de soporte artificial, y la posibilidad de brindar atención inadecuada (1).

Un estudio realizado en Egipto en el 2022, la mayoría de las enfermeras en la investigación dijeron que tenían una mala vida laboral en general interfirió con la vida personal de aproximadamente dos tercios de las enfermeras (67%), lo que indicaba un pobre equilibrio en la vida. Además, los resultados mostraron que la vida personal se superpone con el trabajo durante más de la mitad (52%), mientras que se encontró que la mejora en la vida laboral/personal fue baja para más de un tercio (41%) de las enfermeras(2).

Un estudio en Korea del Sur, en el 2022, la puntuación media de la CVL fue de  $3,81 \pm 0,53$  sobre seis puntos. La calidad de vida laboral se vinculó en forma negativa con el estrés en el trabajo ( $r = -0,36$ ,  $p < 0,001$ ) e intenciones de rotar ( $r = -0,45$ ,  $p < 0,001$ ) y se correlacionó en forma positiva con las atenciones plenas (3).

Otro estudio realizado en Croacia en el 2022, el cuestionario fue respondido por 102 encuestados y los resultados generales muestran que las enfermeras valoran la calidad de su vida laboral como moderada. Al analizar cada subescala por separado, las enfermeras evaluaron la CVL como moderada, el diseño del trabajo y el mundo laboral subescalas. En la subescala del contexto laboral, los enfermeros evaluaron su CVL como alta (4).

Un estudio realizado en China, en el 2020, mostró que las puntuaciones medias total de la CVL de los enfermeros de UCI fue ( $3,35 \pm 0,44$ ), lo que estaba en un nivel medio. Departamento, título profesional, frecuencia de noche, turno, la experiencia de violencia en el lugar de trabajo y la resiliencia psicológica fueron



los factores que influyen en la calidad de vida laboral de las enfermeras en la UCI, explicando 39,4% de la varianza (5).

Una revisión sistemática realizada en Uruguay en el 2021, la exploración reveló de manera limitada que la CVL de los enfermeros latinoamericanos tiende a ubicarse mayormente en niveles medios a bajos, siendo influenciada por determinantes sociodemográficos y laborales, con influencia en la salud de estos profesionales. Por consiguiente, es esencial investigar este tema, ya que la no satisfacción con la CVL de estas enfermeras podría tener consecuencias tanto en su bienestar personal como en la calidad de la atención proporcionada (6).

Un estudio cualitativo en Chile, en el 2021, menciona que la enfermería es la fuerza laboral más grande en el sistema de atención médica. Por lo tanto, QWL es esencial para la enfermera, reconocido como el grado en que sus necesidades personales son satisfechas a través de una atención de calidad y objetivos organizacionales. Sin embargo, muchos factores influyen eso Asimismo, la CVL de los enfermeros juega un rol crucial en la gestión del cuidado, aumenta productividad y reduce la rotación y el impacto psicosocial (7).

Un estudio realizado en Colombia, en 2023, mostró que las percepciones más favorables de las dimensiones de CV se observaron en Función Física (media: 85.69, desviación estándar: 19.04) y Rol Emocional (media: 81.79, desviación estándar: 33.92). Por otro lado, la dimensión de Vitalidad mostró una media más baja (59.95, desviación estándar: 17.51). Se identificó que variables como la edad, el género masculino, la paternidad, la presencia de enfermedades crónicas, la profesión médica, el tipo de contrato, el poliempleo, la antigüedad laboral y en el servicio, podrían tener un impacto negativo en la salud psíquica y física del empleado (8).

Un estudio realizado en Venezuela, en el 2021, de los encuestados, el 67.5% eran profesionales y el 32.5% eran residentes, siendo la mayoría menor de 41 años (75%) y mujeres (90%). La CVL fue considerada como regular, con una mediana de 213, destacando las motivaciones intrínsecas como la dimensión mejor evaluada (mediana=76), seguida por la cargas de trabajos (mediana=68) y el apoyo directivo (mediana=65) (9) (9).

Un estudio realizado en Lima, en el 2017, los hallazgos indicaron que el 83.3% de los participantes reportaron un nivel de CV "Malo", a su vez el 16.7% indicó niveles "Regulares". Se observó un vínculo significativo entre la CVL y el desempeño de los profesionales (valor = 0.00 > 0.05), y se identificó un vínculo significativo respecto a la dimensión individual (10).

Otro estudio realizado en un hospital público, en el 2022 las enfermeras evidenciaron elevados niveles de compromiso laboral ( $4,70 \pm 0,99$ ), donde la dedicación fue la mejor evaluada, seguida por el vigor ( $4,74 \pm 0,85$ ) y la absorción ( $4,59 \pm 1,35$ ). La CVL promedio fue considerada elevada ( $2,18 \pm 0,34$ ), siendo bienestar obtenido mediante el trabajo la dimensión más destacada (11).

Además, la CVL impacta directamente en la satisfacción y retención del personal. En un entorno tan exigente como los cuidados intensivos, la CVL puede impactar en la motivación, la dedicación al trabajo y la calidad de la atención brindada al paciente. Investigar estos aspectos proporciona información valiosa para mejorar las condiciones laborales y promover un entorno más saludable y sostenible.

La calidad de vida laboral se refiere a la percepción que un empleado tiene sobre su trabajo, la organización y el empleador. En el contexto de los enfermeros, la CVL se define como el grado en que los enfermeros pueden satisfacer sus necesidades individuales mediante su experiencia en el entorno laboral, al mismo tiempo que logran metas de la organización. La evaluación de la CVL de las enfermeras muestra una diversidad de niveles, que van desde bajo hasta alto. Factores como las vínculo con colegas, la libertad de tomar decisiones, el estilos de liderazgos, sueldo y beneficios, así como los turnos y la cargas laborales, influyen en la CVL de los enfermeros (12).

La calidad de vida laboral (QWL) se define como la medida de la satisfacción de un empleado en relación los cumplimientos de sus necesidades y demandas individuales y a nivel profesional en el entorno laboral. La filosofía subyacente al concepto de QWL sostiene que cada trabajador merece de oportunidades de contribución a la mejora de su organización (13).

En cuanto a las dimensiones de la CVL, la carga de trabajo es la percepción que los profesionales tienen acerca de las exigencias en su entorno laboral, abarcando indicadores relacionados con la cantidad de trabajo, las urgencias y

desafíos, la presión para mantener la calidad, así como los riesgos físicos, químicos y biológicos a los que se exponen. Esto incluye la falta de espacios físicos o su disposición inadecuada, lo cual puede generar estrés. Asimismo, se consideran los conflictos con colegas, la escasez de tiempo para uno mismo, las incomodidades físicas en el entorno laboral, las cargas de responsabilidades (14).

El apoyo directivo, los líderes de cada institución ofrece apoyo emocional a su personal, y los efectos se reflejan en la calidad de atención que brindan al usuario. Esto se traduce en un ambiente laboral más armonioso, un trabajo en equipo fortalecido por la camaradería, y una reducción del ausentismo. En este sentido, todo respaldo dirigido al profesional debería centrarse en fomentar y mejorar la competencia del personal en el ámbito sanitario (15).

La motivación intrínseca, se describe como la motivación intrínseca que surge de la necesidad personal y se refleja en la conducta orientada hacia la satisfacción de los profesionales. Los enfermeros experimentan diversas situaciones, cómo hacer frente al dolor de las personas, fallecimiento y otros eventos que impactan de alguna manera en su interacción con los usuarios. Por esta razón, es esencial contar con un sistema de estímulos y compensaciones con el propósito de mantener la motivación, contribuyendo así al bienestar tanto del profesional como de la institución, y promoviendo la mejora adecuada en la atención al usuario (16).

Babamohamadi (17), en Arabia Saudita, en el 2023, en su trabajo cuyo propósito fue “determinar la asociación entre la carga de trabajo y calidad de vida laboral de las enfermeras que cuidan de pacientes con COVID-19”. El enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional. Participaron 250 enfermeras, el instrumento fue un cuestionario validado. Las puntuaciones medias de carga de trabajo y CVL de las enfermeras fueron  $71,43 \pm 14,15$  y  $88,26 \pm 19,5$ , respectivamente. La prueba de correlación de Pearson indicó una relación inversa significativa entre la carga de trabajo y la calidad de vida ( $r=-0,308$ ,  $p < 0,001$ ). Las subescalas con mayores puntuaciones de carga de trabajo percibida fueron demanda física y exigencia mental ( $14,82 \pm 8,27$ ;  $14,36 \pm 7,43$ ), respectivamente, y la subescala con menor carga de trabajo fue rendimiento general ( $6,63 \pm 6,31$ ).

Ni (18), en China, en el 2023, en su trabajo cuyo propósito fue: “determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el ambiente laboral entre enfermeras de UCI en chino: un estudio transversal”. Método cuantitativo, diseño correlacional. Se recogieron un total de 414 cuestionarios, para una tasa de recuperación efectiva del 98,57%. Las puntuaciones originales de las tres subescalas de CVL fueron  $33,58 \pm 6,43$ ,  $31,83 \pm 5,94$  y  $32,55 \pm 5,74$ . La satisfacción por compasión se correlacionó positivamente con el entorno laboral de enfermería ( $p < 0,05$ ), el agotamiento laboral y el trauma secundario se correlacionaron negativamente con el trabajo de enfermería en el entorno ( $p < 0,05$ ).

Ahmed (19), en Arabia Saudita, en el 2023, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar la relación entre calidad de vida y seguridad del paciente”. El enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional. De las 250 enfermeras participantes, el 76,8 % informó una baja calidad de vida. Hubo una correlación estadísticamente significativa entre la calidad de vida de las enfermeras y los niveles de fatiga ( $r = 0,234$ ,  $P = 0,000$ ). En general, el 52,8 % de la muestra presentaba fatiga elevada y el 49,6 % tenía mala percepción de seguridad. El análisis de regresión múltiple utilizando el enfoque de Baron y Kenny mostró que la calidad de vida, el estado civil, el género y el entorno laboral eran predictores de la percepción de seguridad de los enfermeros.

Peña (20), en Lima, en 2022, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar la relación entre sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la unidad de cuidado intensivo de un hospital nacional”. El enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional. participaron 80 enfermeros. La conexión entre la dimensión de carga física y la CV muestra una baja relación del 78.8%, indicando una alta sobrecarga de trabajo vinculada en un 16%. En cuanto a la dimensión de carga mental y su impacto en la CV del enfermero, se observa una CV baja en el 80%, asociada con una alta sobrecarga laboral que se relaciona en un 21%. Asimismo, la dimensión de trabajo a turnos revela que la CV es baja en el 80%, con una alta sobrecarga de trabajo relacionada en un 21%.

Montoya (21), en Arequipa, en 2021, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar la relación entre condiciones laborales y calidad de vida laboral en enfermeras de la UCI”. El enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional. 72 enfermeras

participaron. El 76.39% de las enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, EsSalud, evaluaron las condiciones laborales como buenas. Además, el 19.44% las consideraron regulares, el 2.78% como muy buenas, y solo el 1.39% opinó que son malas. En cuanto a la calidad de vida, el 91.67% de las enfermeras la calificaron como buena, el 5.56% como excelente, y solo el 2.78% la percibió como regular.

Araoz (22), en Cusco, en su trabajo cuyo propósito fue “evaluar calidad de vida laboral en personal de salud de servicios críticos del hospital regional del Cusco”. El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal. Participaron 124 enfermeras, en lo que respecta al nivel de CVL, se observó que el 36.3% tenían una CVL considerada como regular, mientras que el 33.9% presentaban una CVL calificada como mala. Al analizar la dimensión vinculada con el propio objeto de trabajo, se encontró que el 77.4% tenían una CV clasificada como buena. En cuanto a la dimensión vinculada con la persona y su relación inmediata con el trabajo, el 41.1% tenía una calidad de vida con una calificación regular.

En términos de la justificación teórica, la exhaustiva revisión de fuentes bibliográficas se vuelve crucial, ya que proporciona una comprensión completa del estado del arte del conocimiento sobre la temática. Este análisis revela la escasez de investigaciones que aborden la calidad de vida laboral de enfermería de la UCI.

Respecto a la justificación práctica, la calidad de vida laboral no solo impacta directamente en el bienestar y satisfacción de las enfermeras, sino que también influye en la calidad del cuidado que brindan a los pacientes. Un entorno laboral favorable, que incluya aspectos como la carga de trabajo, el apoyo organizacional y las oportunidades de desarrollo, puede contribuir a un desempeño más efectivo y a la retención del personal, lo que resulta esencial para mantener la calidad y continuidad de la atención en las unidades de cuidados intensivos. Además, comprender y mejorar la calidad de vida laboral de las enfermeras en este entorno específico puede tener impactos positivos en la salud general del personal, reduciendo el riesgo de agotamiento y promoviendo una atención de calidad más consistente y centrada en el paciente.

La solidez metodológica de la investigación se garantiza mediante la adopción

de un enfoque científico respaldado por una comprensión teórica y metodológica robusta, respaldada también por fuentes bibliográficas confiables. El objetivo del presente estudio será determinar la calidad de vida laboral en enfermeros del área de cuidados intensivos de un hospital público, Lima 2023.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se realizará utilizando un método cuantitativo, lo que implica la presentación y análisis de resultados a través de procedimientos estadísticos. El diseño adoptado será de tipo transversal, lo que implica la recolección de datos en un solo momento. Además, se clasificará como no experimental, ya que no se llevará a cabo ninguna intervención por parte del investigador (23).

### 2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población estará conformada por los 45 enfermeros que laboran en el área de cuidados intensivos de un hospital público ubicado en Lima entre noviembre y diciembre del 2023.

#### **Criterios de inclusión**

Profesional que firma el consentimiento informado para participar en el estudio.

Profesional que cuente con un tiempo mínimo de 3 meses laborando en el área

Profesional que labora en forma permanente en el área

#### **Criterios de exclusión**

Profesional que no desea participar en el estudio

Profesional que se encuentra en la condición de rotante

La muestra será de tipo no probabilística (no aleatoria).

### II.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

La variable principal es “calidad de vida laboral”, es una variable cualitativa y de escala ordinal.

**Definición conceptual:** “la calidad de vida laboral de enfermería (QNWL) es el grado en que las enfermeras registradas pueden satisfacer sus necesidades personales a través de experiencias en la organización del trabajo mientras logran los objetivos de la organización” (12).

**Definición operacional:** es el grado en que las enfermeras de la UCI de un hospital público en Lima, pueden satisfacer sus necesidades individuales mediante experiencias en la institución del trabajo mientras llegan a las metas de la organización, el cual será medido mediante el cuestionario CVP-35 de 3 dimensiones.

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

**Técnica:** La técnica será la encuesta, que consiste en una serie de ítems elaborados respecto a la temática estudiada y posteriormente determinar los resultados (24).

### **Instrumento**

El instrumento que se utilizará fue diseñado por Cabezas, en España, en el año 2008 (25). En el Perú fue desarrollado y aplicado por Remigio Yudy en el 2020 (26)

El cuestionario tiene un total de 33 ítems, dividido en 3 dimensiones: carga laboral (12 ítems) apoyo directo (12 ítems) motivación intrínseca (9 ítems).

Se empleará la escala de Likert cuyas alternativas de respuesta son: nada (1,2 punto) bastante (6,7,8 puntos) mucho (9,10 puntos)

Para la categorización de la variable, se utilizará la siguiente escala:

CV alto (106-140)

CV medio (71 a105)

CV bajo (35 a 70)

### **Validez y confiabilidad del instrumento**

Colonia (27), en el 2022, en su estudio “Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 de la Unidad de Cuidados intensivos Pediátricos de un hospital de Lima, 2022” sometió el instrumento a juicio de expertos obteniendo una V de Aiken 0,967. Además, realizó una prueba piloto a 10 licenciados obteniendo un alpha de crombach de 0,989.

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

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

Para ejecutar el proyecto, se gestionará para solicitar una carta de presentación de la Directora de la Facultad de Enfermería de la Universidad María Auxiliadora. Esta carta será presentada al nosocomio con el propósito de obtener la autorización del estudio. Seguidamente, se elaborará un cronograma para



establecer las fechas y plazos para la recopilación de data y la ejecución de las encuestas.

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

El formulario, que se administrará conforme al cronograma en el último trimestre de 2023, se realizará a lo largo de una semana (7 días). En primer lugar, se informará a la jefatura de enfermeros y la Licenciada en enfermería sobre la investigación planificada. Se les proporcionará el consentimiento informado para su aprobación. La encuesta será presencial, con un tiempo asignado de 20 minutos, seguido por la verificación de su correcto llenado.

## **2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Utilizando la información recopilada, se construirá una base de datos que se analizará con el programa estadístico SPSS v.23 para Windows. Con el objetivo de evaluar la calidad del cuidado humano, se cuantificará el puntaje obtenido y se elaborarán tablas de frecuencia de manera global. Además, se calcularán estadísticos descriptivos para cada dimensión de la evaluación.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

### **Principio de autonomía**

Este principio se enfoca en apreciar el respeto por la autonomía individual de cada participante al realizar una evaluación completa dentro del marco de análisis. En este estudio, se ha obtenido el consentimiento de todos los participantes (28).

### **Principio de beneficencia**

Optimizar "los beneficios potenciales y reducir los daños", es decir, comprometerse a brindar beneficios a los demás y actuar siempre en beneficio del bien (29).

### **Principio de justicia**

Este principio se refiere a la equidad, que implica un trato justo hacia los demás. En este estudio, los participantes fueron tratados con imparcialidad, sin ninguna discriminación, y con respeto y amabilidad (30).

### **Principio de no maleficencia**

Evitar causar impactos adversos en términos de acciones, fomentando que participen libremente. Cada participante de esta investigación será informado de que este estudio no ocasiona ningún tipo de perjuicio (31).

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑO-2023																			
	AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema																				
Búsqueda de bibliografía																				
Redacción de situación problemática, marco teórico y antecedentes																				
Redacción de importancia y justificación de la investigación																				
Redacción de objetivo del estudio																				
Redacción de enfoque y diseño de investigación																				
Redacción de población																				
Redacción de técnica e instrumento de recolección de datos																				
Redacción de aspectos bioéticos																				
Redacción de métodos de análisis de información																				
Redacción de aspectos administrativos																				
Redacción de anexos																				
Aprobación de proyecto																				
Recolección de datos																				
Redacción del informe final: Versión 1																				
Sustentación de informe final																				

### 3.2. Recursos financieros

MATERIALES	AÑO-2023				TOTAL
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	S/.
<b>Equipos</b>					
1 laptop	1250				1250
Memoria digital	40				40
<b>Útiles de escritorio</b>					
Bolígrafos	1				1
Hojas A4		12			12
<b>Material Bibliográfico</b>					
Textos	50	50			100
Fotocopia	25	25	25	25	100
Impresiones	50	50			100
Acceso a artículos		35			35
<b>Otros</b>					
Transporte	25	25	25	25	100
Refrigerios		30	30	30	90
Red telefónica	30	30	30	30	120
<b>Recursos Humanos</b>					
Digitadora	120				120
<b>Imprevistos*</b>		150		150	300
<b>TOTAL</b>	1591	407	110	260	2368

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Turfi MKA-, Al-jubouri MB, Turfi MKA-. Professional Quality Work Life among Nurses in Intensive Care Units. *Kufa J Nurs Sci* [Internet]. 2022;12(4). Disponible en:  
[https://www.researchgate.net/publication/361633980\\_Professional\\_Quality\\_Work\\_Life\\_among\\_Nurses\\_in\\_Intensive\\_Care\\_Units/link/637f01011766b34c544edf41/download](https://www.researchgate.net/publication/361633980_Professional_Quality_Work_Life_among_Nurses_in_Intensive_Care_Units/link/637f01011766b34c544edf41/download)
2. Hassan Helaly S, Ismail Ali H, Abdel Ghafar Ali K, Mohammed Aysha Z, Elgharib Mohamed Mostafa Eldiasty N. Effect of Nursing Activities on the Quality of Work-life Balance, Absenteeism, and Job Satisfaction among Nurses at Intensive Care Units. *Egypt J Heal Care* [Internet]. 2022;13(1):2011-29. Disponible en:  
[https://ejhc.journals.ekb.eg/article\\_269778\\_6081dce4b3cc1d9fce0929f54f0659c8.pdf](https://ejhc.journals.ekb.eg/article_269778_6081dce4b3cc1d9fce0929f54f0659c8.pdf)
3. 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* [Internet]. 2022;19(8). Disponible en:  
<https://www.mdpi.com/1660-4601/19/8/4718>
4. Tokić K, Režić S. Perception of the Quality of Nursing Work Life. *Croat Nurs J* [Internet]. 2023;6(2):121-31. Disponible en:  
<https://hrcak.srce.hr/file/422525>
5. Hu H, Zhou H, Geng J, Zhang L. Current Status and Influencing Factors of the Quality of Work Life of Nurses in Intensive Care Unit. *Yangtze Med* [Internet]. 2020;04(03):183-92. Disponible en:  
[https://www.scirp.org/pdf/ym\\_2020032014000935.pdf](https://www.scirp.org/pdf/ym_2020032014000935.pdf)
6. Cueva-Pila G, Valenzuela Suazo S, Alvarado Alvarado AL, Hidalgo Ortiz JP. Revisión integrativa de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras latinoamericanas. *Enfermería Cuid Humaniz* [Internet]. 2022;11(2):e2905. Disponible en:  
<https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/enfermeriacuidadoshumanizados/art>

icle/view/2905/2698

7. Parra-Giordano D, Sánchez DQ, Mascayano PG, Pinto-Galleguillos D. Quality of Work Life and Work Process of Assistance Nurses. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022;19(11). Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/11/6415>
8. Canova-Barrios CJ, de la Cruz ER, Álvarez-Miño L, Noguera TCG, Durán EMO. Relationship between working conditions and health-related quality of life of nursing and medical staff in Intensive Care Units during the COVID 19 pandemic in Santa Marta, Colombia. *Enferm Glob* [Internet]. 2023;22(2):78-90. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v22n70/en\\_1695-6141-eg-22-70-64.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v22n70/en_1695-6141-eg-22-70-64.pdf)
9. Quijada-Martínez PJ, Cedeño-Idrogo IR, Terán-Ángel G. Quality Of Professional Life And Burnout Of The Nursing Staff At An Intensive Care Unit In Venezuela. *Investig y Educ en Enferm* [Internet]. 2021;39(2):1-16. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/iee/article/download/346565/20805590?inline=1>
10. Hurtado P. Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017. [Internet]. Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16873/Hurtado\\_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16873/Hurtado_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. Barja-ore J, Ramos JS, Blanco MG. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería Quality of work life and engagement in the nursing staff. *Rev Cuba Med Fam* [Internet]. 2023;52(1):1-10. Disponible en: <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212/1590>
12. Viselita F, Handiyani H, Pujasari H. Quality level of nursing work life and improvement interventions: Systematic review. *Enferm Clin* [Internet]. 2019;29:223-8. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-pdf-S1130862119301226>

13. Al-Maskari MA, Dupo JU, Al-Sulaimi NK. Quality of work life among nurses a case study from ad Dakhiliyah Governorate, Oman. Sultan Qaboos Univ Med J [Internet]. 2020;20(4):e304-11. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7757918/>
14. Canova Barrios CJ, Puello Vioria Y, Quintero Ramírez N, Camargo Mejía Y, Amaya Hernández L, Guzmán Galván Y, et al. Calidad De Vida Percibida Por El Personal De Enfermería De Las Unidades De Cuidados Intensivos De Una Clínica Privada De La Ciudad De Santa Marta. Investig en Enfermería Imagen y Desarro [Internet]. 2014;16(1):87-99. Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/6853>
15. Vallejo.M. Relación de calidad de vida laboral y cuidado de enfermería en Emergencia - Huaral [Internet]. Universidad Peruana cayetano Heredia; 2019. Disponible en: [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1035/Relacion\\_VallejoCalderon\\_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/1035](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1035/Relacion_VallejoCalderon_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/1035)
16. Infante K. Nivel de calidad de vida laboral del profesional de enfermería durante la pandemia COVID 19, hospital Regional Docente Cajamarca [Internet]. Universidad Nacional de Cajamarca; 2022. Disponible en: [https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5247/TESIS\\_KATHERY\\_GIULIANA\\_INFANTE\\_HUATANGARI%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5247/TESIS_KATHERY_GIULIANA_INFANTE_HUATANGARI%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Babamohamadi H, Davari H, Safari AA, Alaei S, Pordanjani SR. The association between workload and quality of work life of nurses taking care of patients with COVID-19. BMC Nurs [Internet]. 2023;22(1):1-11. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01395-6>
18. Ni W, Xia M, Jing M, Zhu S, Li L. The relationship between professional quality of life and work environment among ICU nurses in Chinese: a cross-sectional study. Front Public Heal [Internet]. 2023;11(2). Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2023.1104853/full>

19. Ahmed FR, Al-Yateem N, Arsyad Subu M, Alkawaldeh M, Dias JM, Saifan AR, et al. Quality of life as a mediating factor in the relationship between fatigue and perception of safety among critical care nurses in the United Arab Emirates. *Intensive Crit Care Nurs* [Internet]. 2023;76(June):1-6. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0964339723000083>
20. Peña P. Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en los trabajadores de un hospital de la Policía Nacional, Lima 2022 [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en:  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7437/T061\\_46008915\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7437/T061_46008915_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
21. Montoya M. Condiciones laborales y calidad de vida profesional en enfermeras de una unidad de cuidados intensivos, HNCASE EsSalud - Arequipa 2021. [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021. Disponible en:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12336/MDzutoma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
22. Araoz B. Calidad de Vida Laboral en personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco-2021. [Internet]. Universidad Andina del Cusco; 2022. Disponible en:  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5014/Berioska\\_Tesis\\_bachiller\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5014/Berioska_Tesis_bachiller_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
23. Sousa VD, Driessnack M, Mendes IAC. Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev Latino-am Enferm*. 2007;15(3):502-7.
24. Alvira-Martin F. La encuesta: una perspectiva general metodológica. 2ª ed. Madrid - España: Centro de Investigaciones Sociológicas; 2011. 122 p.
25. Martín J, Gómez T, García C, Cura M, Cabezas M, García S. Measurement of the evaluative capacity of the CVP-35 questionnaire for



- the perception of professional quality of life. primary care [revista en Internet] 2008 [acceso 14 de setiembre de 2022]; 40(7):32-36.
26. Remigio Y. Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020 [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad Peruana Unión; 2020.
  27. Colonia J. Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 de la Unidad de Cuidados intensivos Pediátricos de un hospital de Lima, 2022 [Internet]. Universidad peruana unión; 2022. Disponible en:  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5427/Jina\\_Trabajo\\_Especialidad\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5427/Jina_Trabajo_Especialidad_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  28. Marasso N. La bioética y el principio de autonomía. Revista facultad de Odontología [revista en Internet] 2013 [acceso 11 de mayo de 2023]; 1(2): 72-78. Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252003000500012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252003000500012)
  29. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 2018. 1-634 p.
  30. Martín S. Aplicación de los Principios Éticos a la Metodología de la Investigación. Enfermería en Cardiología [revista en Internet] 2013 [acceso 27 de setiembre de 2023]; 58(1): 27-29. Disponible en:  
[https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58\\_59\\_02.pdf](https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf)
  31. Osorio R. Principios de la ética de la investigación y su aplicación. Rev Med Hondur [Internet]. 2012 [citado 6 de julio de 2023];80(2):75-6. Disponible en: <https://revistamedicahondurena.hn/assets/Uploads/Vol79-3-2011-9.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo A. Matriz de Operacionalización

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES O RANGOS)
la calidad de vida laboral de enfermería (QNWL) es el grado en que las enfermeras registradas pueden satisfacer sus necesidades personales a través de experiencias en la organización del trabajo mientras logran los objetivos de la organización (12).	es el grado en que las enfermeras de la UCI de un hospital público en Lima, pueden satisfacer sus necesidades personales a través de experiencias en la organización del trabajo mientras logran los objetivos de la	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento</li> <li>• Cansancio</li> <li>• Confrontación laboral</li> <li>• Esfuerzo</li> <li>• Deteriorar</li> <li>• Frustración</li> <li>• Trabajo excesivo</li> <li>• Estrés</li> <li>• Desgaste laboral</li> </ul>	(9 ítems) 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9	Nominal	Alto 50 a 132 puntos Medio 16 a 49 puntos Bajo 0 a 15 puntos
		Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antipatía</li> <li>• Insensibilidad</li> <li>• Desgaste emocional</li> <li>• Desinterés por el sentimiento ajeno</li> <li>• Sentimiento de culpabilidad</li> </ul>	(5 ítems) 10 - 11 - 12 - 13 - 14		
		Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Vitalidad</li> <li>• Comprensión</li> <li>• Motivación</li> <li>• Logros</li> <li>• Serenidad</li> </ul>	(8 ítems) 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 - 21 - 22		



## Anexo C. Consentimiento informado

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

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

**Título del proyecto:** Calidad de vida laboral en enfermeros del área de cuidados intensivos de un hospital público, Lima 2023.

**Nombre de los investigadores principal:** VANESSA CONDORI COLQUE

**Propósito del estudio:** Determinar la calidad de vida laboral en enfermeros del área de cuidados intensivos de un hospital público, Lima 2023. **Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

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

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

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

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

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a XXXX coordinador de equipo (teléfono móvil N° XXXX) o al correo electrónico: xxxxx@gmail.com

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

#### Participación voluntaria:

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

#### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	

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

.....  
Firma del participante