



**Universidad
María Auxiliadora**
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD PROGRAMA DE SEGUNDAS
ESPECIALIDADES

**ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS
INTENSIVOS**

**“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y ESTRÉS
LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE
CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE
ICA, 2023”**

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

AUTOR:

LIC. ESPINOZA MUÑANTE MARY ROSA

**[https://orcid.org/0009-0004-0948-
6921](https://orcid.org/0009-0004-0948-6921)**

ASESOR:

MG. FAJARDO CANAVAL MARIA DEL PILAR

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

ICA – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE

Yo, **MARY ROSA ESPINOZA MUÑANTE**, con DNI **41540423**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentado para optar el **TÍTULO PROFESIONAL DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS** de título “**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2024**”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **7%** 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 15 días del mes de abril del año 2024.



FIRMA DEL AUTOR
Mary Rosa Espinoza Muñante
DNI: 41540423



FIRMA DEL ASESOR
Mg. Fajardo Canaval María del Pilar
DNI: 25697604

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.

ENTREGA 2

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uma.edu.pe

Fuente de Internet

6%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	04
ABSTRACT	05
I.INTRODUCCION	06
II.MATERIALES Y METODOS.....	14
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	18
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	20
ANEXOS	25

INDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION.....	26
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.....	28
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	30
ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMILITUD.....	33

RESUMEN

Objetivo: Determinar si la calidad de vida profesional se relaciona con el estrés laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica, 2023. **Materiales y método:** enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, la muestra estará conformada por 38 profesionales de enfermería que se encuentran laborando en la UCI del Hospital Regional de Ica en 2023, Se hará uso del instrumento validado y confiable, el primer instrumento cuenta con 3 dimensiones, ítems y su valor final muy bajo, bajo medio, alto y el segundo instrumento posee 3 dimensiones, 21 ítems y su valor final es nivel alto, nivel medio y nivel bajo . **Resultados:** los resultados serán presentados en tablas y gráficos estadísticos, utilizando las medidas de tendenciacentral para el análisis cuantitativo. **Conclusiones:** la investigación brindará datos que contribuirán a la mejora del proceso de atención enfermero, el que contribuirá a mejorar la calidad de atención de los usuarios que son atendidos con este procedimiento.

Palabras clave: Calidad de vida, Estrés laboral, Cuidados intensivos , enfermeras

ABSTRACT

Objective: Determine if the quality of professional life is related to work stress in nurses in the adult intensive care unit of the Regional Hospital of Ica, 2023. **Materials and method:** quantitative approach, non-experimental, cross-sectional design, the sample will be made up of 38 nursing staff professionals who are working in the adult ICU of the Regional Hospital of Ica in 2023. The validated and reliable instrument will be used, the first instrument has 3 dimensions, items and its final value is very low, low medium, high and very, the second instrument has 3 dimensions, 21 items and its final value is high level, medium level and low level. **Results:** the results will be presented in statistical tables and graphs, using measures of central tendency for quantitative analysis. **Conclusions:** the research will provide data that will contribute to the improvement of the nursing care process, which will contribute to improving the quality of care of users who are treated with this procedure.

Keywords: Quality of life, Work stress, Intensive care, nurses

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de Salud (OMS) en 2020, explica que el personal de salud desempeña en la actualidad un papel vital en la salud de la población, quienes se enfrentan día a día a la gran demanda de pacientes, más aún con la actual emergencia sanitaria por la Covid-19, quienes en reiteradas oportunidades trabajan en deficientes condiciones, con baja remuneración, falta de capacitación, escaso recursos para el trabajo, y poco respecto a sus funciones, problemas que se dan con mayor predominio en países en vía de desarrollo, y que ocasiona ansiedad, depresión y estrés (1).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), también en 2021 manifiesta que el personal enfermero se encuentra en la actualidad sobrecargado de trabajo en los países latinoamericanos, ya que el reducido número de estos profesionales los ha sobrecargado, produciendo niveles elevados de estrés y agotamiento por las inadecuadas condiciones de trabajo, existiendo la necesidad de que se aborde esta problemática para elevar su calidad de vida y fortalecer su capacidad de respuesta ante los retos demandados en la salud de la población (2).

Según la Organización Iberoamericana para la Seguridad Social (OISS) en 2021, manifiesta que el estrés, engloba la segunda causa de discapacidad en el trabajo, y que 40% de trabajadores sufre un problema de salud mental, con mayor predominio de esta patología que está asociada a diversas situaciones de riesgo psicosocial, tales como el deficiente ambiente laboral e inadecuado diseño del trabajo y desorganización, causando niveles altos de estrés laboral con sintomatología evidente tales como los trastornos cardiovasculares, trastornos somáticos (migrañas, dolores cervicales, etc.) y trastornos gástricos, entre otros (3).

Diversas investigaciones internacionales afirman que el estrés laboral constituye una reacción ante exigencias en el trabajo que repercute en la salud psicológica y física del enfermero, lo que también hace disminuir la calidad del cuidado brindado (4).

El trabajo en hospitales es considerado como un estresor, ya que implica estar en contacto continuamente con el dolor y muerte del paciente, aunado a las jornadas extenuantes de trabajo y el ambiente laboral, constituyendo factores que se asocian en el estado anímico y niveles de estrés en enfermeros (5).

Enfermeros que se desempeñan en áreas críticas desde la aparición de la pandemia por Covid-19, vienen atravesando difíciles situaciones, estos por los altos grados de estrés laboral que se ha visto incrementado con el pasar del tiempo debido a exigencias del puesto del trabajo (6).

En España en el 2021, una investigación manifiesta que el estrés afecta a una gran cantidad de enfermeros que trabajan en UCI, quienes están al cuidado de pacientes con graves condiciones de salud, por lo que tienen que estar en constante monitorización de los mismos, aunado a asignación de gran cantidad de protocolos o procedimientos a realizar en su labor asistencial, y que el 47.3% presente estrés de nivel moderado y 23.2% de nivel alto con signos de frustración, por el duro trabajo que realizan, y por las situaciones que afrontan día a día, afectando su salud general y profesionalismo (7).

En México, en el 2022, se visualiza la problemática de este tema que se agravó en la pandemia del Covid-19, observándose que el 67% de enfermeros de un hospital presentaba síntomas de estrés tales como el nerviosismo, el sentirse incapaces de afrontar las situaciones en su labor, e insatisfacción laboral, producido no solamente por el colapso del sistema sanitario, sino también por agentes intrínsecos asociados con la falta de organización laboral y reducidos recursos para desempeñarse en el área asistencial, provocando el deterioro de su salud mental y el bajo desempeño (8).

Asimismo un estudio realizado en Ecuador, en el 2020, manifiesta el estrés constituye un fenómeno psicosocial de índole mundial, eso debido a las grandes cifras en su prevalencia que afecta al personal de enfermería, siendo un problema de salud pública que es muy común en estos profesionales, producto de las exigencias y demandas vividos en los ambientes laborales, reportándose en este país que los enfermeros tienen constantes episodios de estrés debido a diversos factores laborales tales como: La falta de recursos humanos, sobrecarga de

actividades, ambiente o espacio insuficiente, insatisfacción con las condiciones del puesto de trabajo, y mala organización laboral, los que producen agotamiento, insomnio, mala alimentación e incluso caída del cabello (9).

En el Perú trabajan en condiciones laborales deficientes, creando una gran insatisfacción laboral el cual repercute no solamente en su calidad de vida, los cuales están asociados a condicionantes dentro del entorno laboral, por la falta de dotación de profesionales, conflictos laborales, horas excesivas de trabajo, entre otros, quienes también reconocen que esta situación afecta su salud mental, y que tiene un impacto considerable en el cuidado al paciente, dado que el ambiente de trabajo constituye un aspecto vital de la vida de estos profesionales, se hace necesario comprender los aspectos laborales que repercuten en la salud de los enfermeros asistenciales (10).

Un estudio realizado en Lima, en el 2022, manifiesta que los sistemas sanitarios en el Perú se han visto abrumados, originando gran presión psicológica enfermeros al proporcionar cuidado apacientes críticos, evidenciándose la presencia de estrés laboral por diversas demandas y condiciones laborales en las que se desenvuelven, observándose que en enfermeros de UCI el 75.2% presentaba alto nivel de estrés (11).

Asimismo, se reporta en un hospital de Tumbes, en el 2022, que las condiciones o ambiente laboral constituye uno de los principales estresores en enfermeros, lo que origina que estén propensos a deteriorar su salud mental con presencia del estrés patológico derivado de los procesos laborales, y repercutiendo a su vez en su salud física y desempeño profesional (12).

En una publicación realizada en Puno, en el 2021, se expresa que los enfermeros peruanos que laboran en áreas críticas tales como la UCI, se encuentran trabajando en situaciones estresantes desde el momento en que brindan cuidado al paciente, existiendo en este entorno una serie de factores asociados con el ambiente de trabajo, los que producen un 77.8% de estos profesionales con estrés de nivel medio, y un 17.8% con nivel alto, afectando en gran manera su salud psicológica, que estos aspectos son de tipo físico (infraestructura y equipamiento en el trabajo), de tipo psicológico (concerniente a la presión del trabajo) y social (relacionado a las

relaciones entre compañeros y superiores), mostrando que la calidad de vida profesional o laboral está asociada a este problema de salud mental (13).

Asimismo un estudio ejecutado en Chimbote en el 2022, afirma que el 96.7% de los enfermeros que laboraban en áreas críticas percibirán un nivel moderado de estresores laborales, quienes manifestaban que los puestos de trabajo eran asignados de forma inadecuada, existiendo conflictividad entre compañeros de trabajo y la falta de insumos para realizar su labor, incrementando los cuadros de estrés con predominio de la irritabilidad, nerviosismo e impotencia ante las grandes demandas que exigían el puesto laboral (14).

Un estudio realizado en el Hospital Regional de Ica, en el 2022, muestra una gran problemática sobre los aspectos laborales en los que se desenvuelve estos profesionales, encontrando que el 59% manifestó que laboraba en un clima desfavorable, a su vez señalaron otros aspectos negativos de su calidad de vida laboral tales como la baja remuneración 24%, falta de identidad y reconocimiento de su labor 20%, falta de comunicación entre compañeros 29%, constante conflicto y falta de cooperación 54%, lo que originaba que tuvieran insatisfacción por el trabajo y la presencia de niveles moderados y alto de estrés, repercutiendo en su salud general y en la atención al paciente (15).

De las referencias bibliográficas revisadas, podemos afirmar que la calidad de vida y el estrés laboral en el profesional de Enfermería es un problema de salud pública a nivel Mundial, América Latina y Nacional, el cual debe abordarse para ser analizado y plantear estrategias en beneficio del recurso humano el cual va a repercutir positivamente en la calidad de atención que brinda a los usuarios que atienden.

La calidad de vida profesional (CVP) o laboral, son experiencias colectivas e individuales que perciben los trabajadores sobre las condiciones de su trabajo. Es un constructo que ha sido analizado por diversos estudios, conceptualizándola como el sentimiento de bienestar en relación a las demandas de trabajo y recursos que están disponibles para afrontar las exigencias del puesto, considerando que las organizaciones constituyen la fuente de ingresos monetarios que no solo se

necesita para satisfacer las necesidades sociales, materiales y psicológicas, sino también para llevar una vida saludable durante la permanencia en el trabajo (16).

En los enfermeros, la calidad de vida profesional constituye un reto en el que confluyen múltiples sucesos durante el desarrollo de su actuar laboral, implicando el afrontamiento de diversas situaciones que producen insatisfacción debido a la mala organización de sus puestos de trabajo o a la excesiva carga de trabajo, así como también al experimental conflictos con otros profesionales de salud, inestabilidad laboral y mala asignación del rol, aunado a las experiencia del sufrimiento y dolor del paciente, lo que produce que estos trabajadores de la salud experimenten constantemente niveles de estrés (17).

Se ha determinado que una CVP de nivel bueno, da lugar al incremento de la productividad, mayor eficiencia, reducción del ausentismo laboral, y es promotor de un buen clima en el cual reine el respeto y confianza en los trabajadores, permitiendo al enfermero activar su desenvolvimiento profesional, y de esta manera la misma organización disminuya los mecanismos rígidos en las tareas asignadas, motivando al trabajador a cumplirlas espontáneamente (18).

La escala CVP determina tres dimensiones: Apoyo directivo, que brindan las autoridades y superiores de la organización a sus trabajadores, para brindar todas las condiciones necesarias que permiten la ejecución de actividades según puestos de trabajo, comunicar a los trabajadores las metas que deben alcanzarse en las funciones asignadas, garantizar la productividad, proceso en que los trabajadores reciben las herramientas adecuadas para desarrollar sus funciones, logrando que las actividades de la empresa sean óptimas y se logre una mayor productividad de servicios en el menor tiempo posible (19).

La otra dimensión: Carga de trabajo es conceptualizada como la cantidad de compromisos y tareas que se le exige a los trabajadores durante las jornadas laborales, el cual, si se da de forma excesiva, puede provocar un desgaste mental y físico. En esta dimensión se analiza la demanda de trabajo físico en sus trabajadores, ya que pueden estar demasiado tiempo de pie o en una posición constante, con tensión y fatiga muscular, asimismo pueden adoptar malas posturas, realizar esfuerzos físicos excesivos y laborar demasiadas horas en una jornada, lo

que conlleva al agotamiento y la fatiga, lo cual puede originar el desequilibrio emocional, ansiedad o estrés (20).

La tercera dimensión es la Motivación intrínseca: es definida como la clave de la felicidad y éxito en los trabajadores, ya que se ha demostrado que las personas que son altamente motivadas pueden lograr de forma óptima los objetivos de la organización, lograr grandes hazañas y cambiar su entorno de forma positiva, sin embargo, en trabajadores que están desmotivados, fracasan en sus propósitos y funciones desempeñadas. los empleados puedan tener una alta motivación intrínseca, deben fomentar la capacitación y actualización de sus funciones, crear un buen clima laboral, brindar reconocimientos por su labor, y permitirles la autonomía (21).

El estrés laboral, se conceptualiza como aquellas reacciones fisiológicas, de tipo cognitivo, del comportamiento, o emocionales en el trabajador, debido a aspectos nocivos o adversos en el entorno laboral, afectando su salud mental. Es denominado también síndrome de burnout o estar quemado laboralmente, afectando el bienestar psicológico y físico general de los empleados, reaccionará de forma negativa con sintomatología evidente, tales como la ira, nerviosismo y fatiga o cansancio excesivo, originándose un desajuste psicológico que afecta sus habilidades y desenvolvimiento profesional (22).

También se conceptualiza como un síndrome de desgaste profesional provocado por la exposición a riesgos psicosociales, es generado por situaciones laborales o condiciones de trabajo desfavorables o adversas, creándose una respuesta emocional y física, con desequilibrio de sus capacidades por las exigencias percibidas durante sus funciones (23).

El estrés laboral, se tienen en el nivel psicológico a la aparición de problemas emocionales, alteraciones del pensamiento o cognitivos, y cambios conductuales o de comportamiento, síntomas que pueden llegar a patologizarse, y desarrollando trastornos mentales tales como la depresión o ansiedad. En el nivel biológico, genera un cambio fisiológico del cuerpo, incremento de la frecuencia respiratoria y cardíaca, tensión muscular, y otros problemas fisiológicos tales como el insomnio o problemas para dormir, e incluso alteraciones digestivas, migrañas frecuentes. En

el nivel social, puede ocasionar fatigado todo el tiempo, dando lugar a un bajo desempeño o calidad de su trabajo (24).

Existen tres dimensiones que conforman al estrés laboral. El agotamiento emocional: El cual constituye un estado de desgaste psíquico debido a la sobrecarga de trabajo, o debido a la falta de recursos para asumir responsabilidades y conflictos de tipo cognitivo o emocional, el cual es experimentado como una gran fatiga física en la que el profesional de salud experimenta pesadez y depresión profunda que puede manifestarse con síntomas somáticos (25).

Despersonalización: Llamado también deshumanización, es la aparición de sentimientos - actitudes negativas y cínicas hacia las personas destinatarias del trabajo (pacientes o usuarios). Los profesionales pueden desarrollar con el tiempo una imagen inadecuada de los pacientes a quienes les brindan el cuidado, por lo que las pueden tratar mal y hacer sentir que no son importantes. En este contexto, la despersonalización se caracteriza porque un profesional de salud exprese que "las reglas del juego las pongo yo, yo mando y si usted no hace lo que digo no lo atiendo", echando generalmente la culpa al usuario (26).

La realización personal: Es definida como la tendencia de trabajadores a autoevaluarse de forma negativa, de tal forma que impacta negativamente en su habilidad o en la realización de sus funciones asistenciales, afectando a su vez la relación que mantienen con los pacientes a quienes brindan el servicio. Dicha circunstancia da lugar a que se muestren descontentos o insatisfechos consigo mismos y con su desempeño. Es el sentimiento de ineficacia profesional: Sentir que no es capaz de hacer adecuadamente sus tareas y tener incompetencia laboral (27).

El fundamento teórico de enfermería para el presente estudio, se considera a Callista Roy para el abordaje de la relación entre el estrés y la calidad de vida laboral en enfermeros. Su teoría denominada "Modelo de adaptación", refiere que existen mecanismos útiles para reducir los niveles patológicos de estrés en los enfermeros, principalmente abordando los factores del entorno (es decir los aspectos laborales o ambiente en donde se desenvuelven los enfermeros), y a su

vez empleando técnicas de afrontamiento del estrés tales como la relajación o uso adecuado del tiempo libre (28).

En el nivel internacional se ha de mencionar a Do Santos (29) , en Brasil año 2021, analizaron la “calidad de vida en el trabajo, de enfermeros de hospitales de la ciudad de Maceió”, siendo la metodología de tipo transversal – descriptiva en una muestra de 78 participantes, hallaron que en forma global la CVP fue de grado medio con una puntuación de 83.49 puntos, siendo los aspectos positivos las relaciones interpersonales (70.35), autonomía (57.85), recursos financieros (52.72), identidad (67.31) y variedad en la tarea asignada (53.21), y los aspectos negativos fueron el tiempo de reposo en el trabajo (46.96), desarrollo profesional (46.15), larga jornada de trabajo (43.43), falta de oportunidad de crecimiento (40.6), y deficientes condiciones de trabajo (40.06), concluyendo que la calidad de vida en el trabajo es regular, y existe falta de motivación, ausencia de reconocimiento y desvalorización de la profesión en el entorno de trabajo.

Castro (30), en Ecuador, en el 2021, identificó el “nivel de estrés laboral en enfermeros que laboraban en la unidad de UCI adultos en un hospital de especialidades de Ibarra”. Para lo cual empleó un diseño cuantitativo, de corte transversal y a la vez descriptivo, integrando a una muestra de 74 participantes en la labor asistencial, aplicando como instrumento un test internacional, con técnica de encuesta, y evidenciando en sus hallazgos que el estrés laboral fue de grado medio 72.9% y en un nivel bajo en el 27.3%, asimismo identificaron que la carga de trabajo según jornada laboral fue excesiva con 24 horas completas en algunos días (83.7%), concluyendo que el estrés en estos profesionales de la UCI es de grado medio.

García (31) en México año 2020, identificaron el “nivel de estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la frontera Mexicana”, aplicando una metodología cuantitativa y descriptiva en una muestra de 126 profesionales, evidenciaron que el estrés predominó en un nivel medio 59.5%, asimismo un 37.3% obtuvo un nivel bajo y el 3.2% presentó nivel alto, por dimensiones predominó los factores relacionados a las condiciones de trabajo 41.3%, seguido del aspecto psicológico 18.3% y aspecto social con médicos 5.6%, aspecto social entre

enfermeros 3.2%, concluyendo que el estrés laboral en enfermeros fue de grado medio.

Cuadrado (32) en España año 2020, analizaron la “calidad de vida profesional de enfermeros en la UCI adulto de un Hospital Universitario de Sevilla”, siendo la metodología de tipo transversal y descriptiva, integrando a 76 participantes que contestaron el cuestionario CVP-35, obteniendo en los resultados que la puntuación total global de la CVP fue de 7.36 puntos (nivel bueno), y por dimensiones también reportaron un nivel bueno en apoyo directivo (7.04 puntos), carga de trabajo (6.55 puntos), motivación intrínseca (8.56 puntos), lo que se explica por el gran apoyo que las autoridades de la institución brindan a estos profesionales durante sus labores.

Mendoza y colaboradores (33) en Ecuador, año 2019, analizó el “estrés laboral y calidad de vida laboral en enfermeros del hospital de Guayaquil: Teodoro Maldonado”, aplicando un diseño de enfoque cuantitativo, correlacional y deductivo, en una muestra de 240 participantes, hallaron que el estrés laboral fue de nivel medio con una puntuación global de 1.33 de 4 puntos, y por dimensiones se halló nivel bajo en desgaste emocional 1,46, demérito profesional 1.45, insatisfacción profesional 1,00 y exceso de demanda laboral 1,28. La calidad de vida laboral fue de nivel medio con un puntaje de 2.60 de 4 puntos, concluyendo que ambas variables estudiadas en los enfermeros, se relacionan de forma significativa.

Cule y colaboradores (34), en Lima, año 2022, identificaron la “calidad de vida laboral y estrés en enfermeros de un establecimiento de salud de Lima”. Para ello aplicaron la metodología no experimental y relacional – transversal, integrando una muestra de 64 participantes entre técnicos y licenciados, y dos test internacionales, obteniendo en los resultados que el estrés laboral fue de nivel alto en el 81.2% y de grado medio en el 18.8%, hallando por sus dimensiones con mayor predominio el grado medio en cansancio emocional 64.1%, la despersonalización 75% y realización personal en un nivel bajo con 65.6%. Asimismo, reportan que la CVP fue buena en 79.7%, sin embargo, un 20.3% lo calificó en un nivel regular 20.3%, observando por sus dimensiones que el nivel medio predominó en apoyo directivo 31.3%, demanda de trabajo 46.9% y recursos psicológicos 64.1%, concluyendo que la relación entre estas variables es significativa.

Infante (35) en Cajamarca año 2021, analizó la “calidad de vida profesional en enfermeros de un hospital docente de Cajamarca durante Pandemia por Covid-19”. Para lograr su objetivo, aplicó la técnica no experimental y transversal, integrando a 132 participantes entre técnicos y licenciados enfermeros, y aplicando el cuestionario CVP-35, obteniendo los siguientes resultados: El 80.3% obtuvo una buena CVP, sin embargo, un 12.1% lo calificó en un nivel bajo y 6.1% en un nivel malo, sólo un 1.5% lo percibió como óptima. En cuanto a sus dimensiones, evidenció que el apoyo directivo fue bueno 81.8%, y la motivación intrínseca de igual forma con 91%, son embargo en la carga de trabajo predominó el nivel regular con 51.5%, concluyendo que la CVP en estos profesionales se sitúa en un nivel bueno con tendencia al nivel regular.

Valeriano (36) en Puno año 2021, identificó el “estrés laboral en enfermeros que laboraban en UCI y emergencia de un hospital de Puno”. En la metodología aplicó el diseño transversal, con la participación de 23 enfermeros que respondieron un cuestionario internacional, mediante técnica de encuesta, y obteniendo en los resultados que la mayoría de los participantes presentó un estrés de nivel alto con 60.9%, asimismo se encontró que la carga de trabajo era un aspecto que estaba asociado esta situación con 43.5%, y otros aspectos que intervenían en el estrés de nivel alto fueron el sufrimiento del paciente 26.1%, y aspectos problemáticos de jerarquía en el puesto de trabajo con 39.1%, concluyéndose que el estrés laboral en los enfermeros es de grado alto, el cual afecta sus labores y estado de salud.

Celis (37) en Lima, año 2021, analizó el “burnout y calidad de vida profesional de enfermeros de UCI de un hospital de Lima”. Para lograr su objetivo, aplicó la técnica cuantitativa y correlacional, en 132 profesionales, aplicando un cuestionario validado, y obteniendo en los resultados que el estrés laboral estuvo presente en el 37.40% y 62.6% no lo presentó, según las dimensiones de esta variable, se halló que el 40.65% tuvo grado medio de agotamiento emocional, en cuanto a la despersonalización el 39.8% tuvo alto grado o nivel, y sobre la realización personal, se evidenció un nivel medio con 48.78%. La CVP fue percibida en la mayoría buena 33.3%, sin embargo, un 30.08% lo calificó con excelente, un 21.14% de nivel regular y 15.4% en un nivel deficiente, según el análisis de sus dimensiones el 45.5% presentó una buena demanda de trabajo, 44.72% buen apoyo directivo, y

44.72% regular motivación intrínseca, concluyendo que existe relación estadística entre estas variables.

Aguilar y colaboradores (38), en Lima año 2020, analizaron la “calidad de vida profesional en enfermeros de servicio crítico de Hospital María Auxiliadora de Lima”. El método fue de naturaleza correlacional y cuantitativa – descriptiva y transversal, integrando a 104 profesionales que participaron con la técnica de encuesta por CVP-35, y cuestionarios validados. En los resultados, evidenciaron que la CVP fue de grado medio con 55.4%, seguido de nivel bajo en el 42.2% y sólo el 2.4% obtuvo un nivel alto en esta variable, observándose por sus dimensiones que el apoyo directivo fue de grado medio con 61.4%, en la demanda o carga de trabajo se halló un nivel medio 61.4% y en los recursos organizacionales o psicológicos un nivel medio-bajo con 47%, concluyen que la CVP está asociada al desempeño de estos profesionales.

El desarrollo del presente estudio se justifica socialmente, considerando que el estrés laboral es en la actualidad un problema que afecta la salud general de los profesionales de enfermería, quienes pueden experimentar sintomatología física y psicológica que afecta a su vez su desempeño laboral y cuidado al paciente, en este contexto, uno de los principales aspectos que dan lugar a este problema psicológico, es la calidad de vida profesional o laboral, el cual permite evaluar si las condiciones laborales según demanda de trabajo, el apoyo que reciben de los superiores - directivos y la motivación de tipo intrínseca, están originando que existan niveles moderados o altos de estrés laboral, por lo que es fundamental conocer el comportamiento de estas variables para mejorar los aspectos laborales y la salud psicológica de los enfermeros de la UCI adulto del Hospital Regional de Ica, en quienes se ha podido observar fatiga, cansancio y nerviosismo, quienes también manifiestan que existe descoordinación y falta de apoyo de sus superiores, lo que hace suponer que la calidad de vida laboral es deficiente en estos profesionales, dando lugar al estrés laboral.

En cuanto a la justificación metodológica y teórica, el desarrollo de este estudio permitirá recopilar un vasto remanente teórico sobre las variables anteriormente mencionadas, mostrando un panorama sobre su análisis según diversos autores, a su vez se estará detallando una metodología de investigación ideal para conocer a

precisión cuales son los niveles de la calidad de vida laboral y si guarda relación con el estrés laboral que experimentan los enfermeros que laboran en la UCIN adultos, lo cual servirá de modelo o ejemplo para el abordaje de dicho problema en otras investigaciones, para lo cual se planteará un diseño de investigación, métodos y procedimientos estandarizados con instrumentos validados que identifiquen el comportamiento de estas variables.

Sobre la justificación práctica, la ejecución de la investigación permitirá que se obtengan hallazgos cuantitativos estadísticos que den a conocer el grado problemático o impacto de estas variables en los enfermeros que laboran en la UCI adulto, lo que a su vez permitirá el planteamiento de acciones, medidas o actividades a nivel institucional para mejorar el bienestar general, físico y psicológico de estos profesionales. Los resultados también serán útiles para las autoridades del hospital en mención, quienes analizarán la situación y mejorarán las políticas y planificación del entorno laboral, contribuyendo de esta manera a elevar la calidad de vida laboral y la reducción de riesgos psicosociales que dan lugar al estrés laboral. Ante todos estos indicadores, el presente estudio propone el siguiente objetivo Determinar si la calidad de vida profesional se relaciona con el estrés laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica, 2023.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Enfoque (tipo) y diseño de investigación:

De enfoque cuantitativo, ya que el estudio está fundamentado en la medición estandarizada de los fenómenos sociales o variables a analizar, con generalización y normalización de resultados mediante métodos estadísticos que den a conocer el nivel de impacto en ellas.

De corte transversal, considerando que la recogida de datos de las variables objeto de estudio, se realizará en un solo momento.

De diseño no experimental y correlacional: El cual tiene como propósito analizar las variables tal como se comportan en el medio social, es decir sin manipularlas o modificarlas durante la investigación, a su vez se pretende examinar la relación entre estas variables mediante pruebas estadísticas apropiadas (39).

2.2. Población – muestra - muestreo.

La población está integrada por todos los enfermeros con grado de técnico y licenciados que se encuentran laborando en la UCI del hospital en mención, los cuales hacen un total de 38 participantes, información dada por el departamento de enfermería.

Criterios de inclusión:

- Enfermeros técnicos y licenciados.
- Enfermeros de ambos sexos.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros con menos de 1 mes de labor en el servicio.
- Enfermeros de licencia, vacaciones o ausentes en el momento de ejecutar la investigación.
- Enfermeros que rechacen firmar el consentimiento informado que define la participación voluntaria.

La muestra se determinó mediante muestreo no probabilístico, debido a que la población es de tamaño reducido, siendo necesario que se agrupe a todos los participantes para que participen en el estudio. Por tanto, se consideró la muestra de 38 enfermeros que laboran en la UCI

2.3. VARIABLES DE LA INVESTIGACION:

Variable 1: Calidad de vida profesional.

Definición conceptual: La calidad de vida profesional (CVP) o laboral, son experiencias colectivas e individuales que perciben los trabajadores sobre las condiciones de su trabajo (16).

Definición operacional: Se analizará el nivel de calidad de vida profesional en los enfermeros de la UCI adulto del Hospital Regional de Ica en 2023, mediante la aplicación del test CVP-35, en forma global y según sus dimensiones, con técnica de encuesta autoadministrada.

Variable 2: Estrés laboral.

Definición conceptual: El estrés laboral, se conceptualiza como aquellas reacciones fisiológicas, de tipo cognitivo, del comportamiento, o emocionales en el trabajador, debido a aspectos nocivos o adversos en el entorno laboral, afectando su salud mental (22).

Definición operacional: Se identificará el nivel de estrés laboral en enfermeros de la UCI adulto del Hospital Regional de Ica en 2023, mediante la aplicación de la escala de Maslach Burnout Inventory, en forma global y según sus dimensiones, con técnica de encuesta autoadministrada.

2.4. TÉCNICAS - INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS:

Técnica: La técnica a utilizarse en el trabajo de campo será la encuesta, con la cual se obtendrá una cantidad importante de datos de forma óptima y eficaz, para la primera variable se usará:

Test de calidad de vida profesional – CVP-35

Es un instrumento internacional confeccionado por Karaser R.. en el año 1989, sujeto a validación en el internacional por Rivera D. et al (45) en el año 2016 y validado en el ámbito peruano por Milla E. (40) en el año 2017. Es utilizado con

mucha frecuencia en profesionales de la salud, con la finalidad de conocer su percepción sobre las condiciones de trabajo en las que se desempeñan y si éstas cubren sus expectativas y satisfacción con su posición profesional. El cuestionario posee 35 preguntas en las siguientes dimensiones: Apoyo directivo: 13 ítems carga de trabajo: 11 ítems, y motivación intrínseca: 11 ítems .

Siendo sus valores: Muy bajo: 35 a 56 pts, bajo: 57 a 77, medio: 78-98, alto: 99-119, y muy alto: 120 a 140.

Para la segunda variable se usará: **Inventario de estrés laboral: Maslach Burnout Inventory**. Para la segunda variable.

Instrumento internacional confeccionado y validado por Maslach y Jackson en 1986, empleado con mucha frecuencia en profesionales de la salud, para conocer su nivel asociado a los sucesos o demandas de funciones en el entorno laboral. Fue sujeto a validación en el contexto internacional por Rivera (41) y en el contexto peruano por Oyola (42) en el año 2021. Posee 22 preguntas en las siguientes dimensiones: Agotamiento emocional: 9 ítems, despersonalización: 5 ítems y realización personal: 8 ítems. Siendo sus valores: nivel bajo 0 a 43, medio 44 a 65 y alto 66 a 132 puntos.

Validez y confiabilidad de los Instrumentos:

Para el 1° Instrumento: En el contexto internacional, Rivera analizó sus propiedades psicométricas en personal de salud, obteniendo en la validez según análisis factorial un KMO = 0.90, esfericidad de Bartlett $p=0.001$ y cargas factoriales entre 0.524 y 0.808, y su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach fue de 0.93 en forma global.

Para el segundo instrumento validez de 0.943, mediante chi cuadrado, lo que determina que existe un buen ajuste en su construcción asimismo relevó que la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach es de 0.908, fluctuando por sus dimensiones en 0.897, 0.769 y 0.722 para cada una.

2.5. PLAN DE RECOLECCION DE DATOS:

2.5.1 Autorización - coordinaciones previas para recoger datos.

Para realizar el estudio, se solicitará a la Univ. María Auxiliadora, hacer la presentación a las autoridades del Hospital Regional de Ica, específicamente al director ejecutivo, solicitando el permiso correspondiente para ejecutar el estudio.

Aplicación de instrumentos de recojo de datos.

Posterior a ello, se fijará las fechas y hora que será en el mes de noviembre del 2023, para realizar la ejecución de la encuesta, previa coordinación con el departamento de enfermería y jefe de la UCI, y finalmente ejecutar el instrumento, previa orientación a los enfermeros de dicho servicio sobre la importancia del estudio y proporcionándoles el consentimiento informado de participación en forma voluntaria.

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

Luego de culminar con el recojo de datos, se confeccionará una sábana de datos en el programa informático Microsoft Excel en su versión 2021-LTSC, en el cual se introducirán los datos debidamente codificados con números arábigos, para posteriormente ser tratados en el programa SPSS Versión 27 de licencia libre, lo que permitirá conocer los principales resultados estadísticos.

Para analizar las variables de investigación, se aplicará en primer lugar la técnica de la estadística descriptiva, logrando identificar el análisis cuantitativo de cada una de las variables según sus niveles en forma general y por cada una de sus dimensiones, obteniendo las frecuencias y porcentajes estadísticos que serán consignados en tablas y gráficos, interpretando dichos datos según lo evidenciado.

2.7. ASPECTOS BIOÉTICOS.

Durante toda la investigación se aplicarán los principios bioéticos de mayor aplicación en el campo de la enfermería, tales como:

- El principio de beneficencia (lograr el máximo bienestar de los participantes y comunicación de beneficios con la ejecución del estudio).
- Principio de no maleficencia (evitar daños físicos y psicológicos en los participantes),
- Principio de justicia (trato igualitario en la ejecución de la investigación).
- Principio de autonomía (es decir respetar la decisión de los participantes si desean participar o abandonar el estudio) (43).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades.

Actividades	2023																			
	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elección del problema	■	■																		
Revisión de bibliografía			■	■																
Redacción de la Introducción del estudio.					■	■														
Análisis y confección de la justificación motivo de análisis.							■	■												
Planteamiento y confección de objetivos.							■	■												
Identificación y redacción de la Metodología a emplear.							■	■												
Determinación de la Población y muestra objetivo de análisis							■	■												
Selección de las técnicas – instrumentos a aplicar.							■	■												
Identificación de aspectos éticos							■	■												
Redacción de los procedimientos de análisis de datos.							■	■												
Identificación de procesos administrativos de universidad y hospital							■	■												
Elaboración de anexos							■	■												
Revisión y aprobación del estudio.									■	■	■	■								
Aplicación y ejecución de encuestado.													■	■						
Análisis estadístico y confección de tablas – gráficos e informe final															■	■				
Revisión de tesis y sustentación.																	■	■	■	■

3.2. Recursos financieros.

Materiales	2023				Total
	Mayo	Junio	Julio	Agosto	S/.
Equipos					
Computador	1320				1320
Memoria USB	75				75
Útiles de oficina					
Lapicero	10				10
Hoja A4		25			25
Material de bibliografía					
Libros	100	100			200
Copias	65	65		35	165
Impresión	55	55		60	170
Espiralado	35	35		35	105
Otros					
Movilidad	120	120	120	120	480
Alimentos	80	80	80	80	320
Llamadas telefónicas	75	75	75	75	300
Recurso Humano					
Digitador	350				350
Imprevistos		200		200	400
TOTAL	2285	755	275	605	S/ 3920

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS. Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. [Internet] 2020. [Citado el 02 Mayo 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
2. OPS. Abordaje psicosocial para enfrentar el estrés en personal de enfermería [Internet]. 2021. [Citado el 02 Mayo 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/historias/abordaje-psicosocial-para-enfrentar-estres-personal-enfermeria>
3. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Guía para la mejora del estrés laboral [Internet]. OISS; 2021 [Citado el 02 Mayo 2023]. Disponible en: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-14-Estreslaboralv3.pdf>
4. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras. Rev. Cubana de enfermería. [Internet] 2021 [Citado el 02 Mayo 2023] 37(4): e4143. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4143/787>
5. Suárez R, Campos L, Socorro J, Mendoza C. Estrés laboral y relación con condiciones de trabajo. Rev. Electrónica de conocimiento, saberes y prácticas [Internet] 2020 [Citado el 02 Mayo 2023] 3(1): 104. Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794/11552>
6. Jiménez M, Albornoz E, Vega V, Jiménez L, Hermida X. Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito N°1 de la Policía, abril 2022. Rev. Ciencia Latina [Internet] 2022 [Citado el 02 Mayo 2023] 6(6). Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4252/6521>
7. Cobos G, Soriano A, Seijo M. Estrés laboral en enfermería de cuidados críticos. Rev. Científico Sanitaria SANUM [Internet] 2021 [Citado el 03 Mayo 2023] 5(4): 74. Disponible en: https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf

8. Sarmiento C, García S, Laureano O. Estrés percibido debido a la pandemia por Covid-19 en los profesionales de enfermería. Rev. Sanitaria de Investigación [Internet] 2022 [Citado el 03 Mayo 2023] 3(2). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8340806>
9. Vásquez S, Gonzáles Y. Estrés y el trabajo de enfermería: Factores influyentes. Rev. De Ciencias de la Salud Más Vida [Internet] 2020 [Citado el 03 Mayo 2023] 2(2): 51-59. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
10. Millones M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Rev. Científica [Internet] 2022 [Citado el 04 de Mayo 2023] 1(4): 39-50. Disponible en: <https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21/58>
11. Matta D, Matta L. Estrés laboral durante pandemia en enfermeros de áreas críticas de establecimiento hospitalario en Lima. Rev. Científica Ágora [Internet]. 2022 [Citado el 04 Mayo 2023] 9(1): 45-51. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/210/166>
12. Ramírez E, García G, Silva C, Delgado L. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019 Rev. Reciamuc [Internet] 2022 [Citado el 04 Mayo 2023] 6(1): 2-14. Disponible en: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/767/1150>
13. Belizario J. Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. Rev. Innova Educación [Internet] 2021 [Citado el 04 Mayo 2023] 3(3): 97-108. Disponible en: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/156/261>
14. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. Rev. Cubana de enfermería Ecimed [Internet] 2022 [Citado el 04 Mayo 2023] 38(e4398). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398/863>

15. Lázaro G, Yassdey E. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica, Diciembre 2020. [Tesis]. Chincha, Perú: Univ. Autónoma de Ica; 2021 [Citado el 05 Mayo 2023]. Disponible en: <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1104/1/Endreina%20Desiree%20Yassdey%20Isla%20Santos.pdf>
16. Loli A, Danielli J, Navarro V, Cerón F. La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. Rev. Investigación en Psicología [Internet] 2018 [Citado el 05 Mayo 2023] 21(1): 27-50. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8162716.pdf>
17. Martín L. Calidad de vida profesional en enfermería. [Internet] Universidad Tomás Sábado; España, 2017 [Citado el 05 Mayo 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=157217>
18. Gonzáles M, López M. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. Rev. Colombiana de salud Ocupacional [Internet] 2019 [Citado el 05 Mayo 2023] 9(1): e-6418. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/5791
19. Work Meter. Roles directivos: cualidades y herramientas que conducen al éxito. [Internet]. 2020 [Citado el 06 Mayo 2023]. Disponible en: <https://www.workmeter.com/blog/roles-directivos-cualidades-herramientas/>
20. Bizneo – Fondo Europeo de Desarrollo Regional. Evaluación de la carga de trabajo de empleados. [Internet] 2019. [Citado el 06 Mayo 2023]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/evaluacion-carga-de-trabajo/>
21. Carranza A. Motivación intrínseca. [Internet] En: Crehana; 2023. [Citado el 06 Mayo 2023]. Disponible en: <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/motivacion-intrinseca/>

22. Mansilla F, Cuevas A. El estrés laboral y su prevención [Internet]. En: Página de Salud Pública de Ayuntamiento de Madrid. España; 2023 [Citado el 07 Mayo 2023]. Disponible en: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
23. Ministerio de trabajo y economía social de España. Estrés laboral. [Internet] España, 2020. [Citado el 07 Mayo 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>
24. Malvido A. Consecuencias del estrés laboral. [Internet]. En: Cursos Femxa; 2022 [Citado el 08 Mayo 2023]. Disponible en: <https://www.cursosfemxa.es/blog/estres-laboral>
25. Clínica Galatea. Agotamiento emocional de los profesionales de la salud [Internet] España, 2018 [Citado el 09 Mayo 2023]. Disponible en: <https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionales-salud/>
26. Blanca J, Arias A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. Rev. Enfermería Universitaria [Internet] 2018. [Citado el 10 Mayo 2023] 15(1): 31-44. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v15n1/2395-8421-eu-15-01-30.pdf>
27. Grueso F, Arroyo L. El síndrome de burnout en profesionales sanitarios. Rev. Electrónica Ciber Revista IV Época. [Internet] 2016 [Citado el 10 Mayo 2023] Marzo – Abril 2016, N° 48. Disponible en: <http://www.enfermeriadeurgencias.com/ciber/marzo2016/pagina2.html>
28. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Rev. Index de Enfermería [Internet] 2010 [Citado el 10 Mayo 2023] 19(4). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
29. Do Santos E, Bieira E, Alburquerque L, Nogueira W, Nogueira L. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. Rev. Enfermería Global [Internet] 2021 [Citado el 11 Mayo 2023] 20(63): 461-

474. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n63/1695-6141-eg-20-63-461.pdf>
30. Castro C. Nivel de Estrés Laboral en el Personal de Enfermería de UCI Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín, 2021 [Tesis Maestría]. Ecuador: Univ. Técnica del Norte; 2022 [Citado el 11 Mayo 2023]. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12247/2/PG%201093%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
31. García P, Jiménez A, Hinojosa L, Gracia G, Cano L, Abeldaño A. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Rev. de Salud Pública Edición Especial [Internet] 2020 [Citado el 11 Mayo 2023]. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>
32. Cuadrado P, Fernández L, Gonzáles A. Calidad de vida de los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Universitario Valme, de Sevilla. Rev. Científico Sanitaria SANUM [Internet] 2020 [Citado el 12 Mayo 2023] 4(3): 6. Disponible en: https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v4_n3_a1.pdf
33. Mendoza M. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. [Tesis Maestría]. Ecuador: Univ. Católica Santiago de Guayaquil; 2019. [Citado el 12 Mayo 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14027/1/T-UCSG-POS-MGSS-225.pdf>
34. Cule E, Núñez C. Relación entre calidad de vida laboral y nivel de estrés en personal de enfermería en contexto Covid-19 en un centro de salud de lima. [Tesis titulación]. Lima, Perú: Univ. Científica del Sur; 2022. [Citado el 12 Mayo 2023]. Disponible en: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2749/TL-Cule%20E-Nu%c3%b1ez%20C-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

35. Infante K. Nivel de calidad de vida laboral del profesional de enfermería durante la pandemia Covid-19 – Hospital Regional Docente Cajamarca 2021. [Tesis]. Chota, Perú: Univ. Nacional de Cajamarca; 2022. [Citado el 13 Mayo 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5247/TESIS%20KATHERY%20GIULIANA%20INFANTE%20HUATANGARI%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. Valeriano K. Nivel de estrés laboral en profesional de enfermería en los servicios de la unidad de cuidados intensivos y emergencia del hospital III Essalud Puno 2021. [Tesis]. Puno, Perú: Univ. Privada San Carlos; 2021. [Citado el 13 Mayo 2023]. Disponible en: http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./285/Katty_Carol_VALERIANO_TACCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Celis O. Burnout y calidad de vida profesional en enfermeras del servicio de cuidados intensivos de la ciudad de Lima. [Tesis]. Lima, Perú: Univ. San Martín de Porres; 2021 [Citado el 14 Mayo 2023]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8264>
38. Aguilar D, Alpaca F. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020. [Tesis]. Lima, Perú: Univ. Interamericana; 2021 [Citado el 14 Mayo 2023]. Disponible en: http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Bernal C. Metodología de la investigación. [En línea]. 3era edición, editorial Pearson Education. Colombia, 2010. [Citado el 15 Mayo 2023]. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
40. Milla E. Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada. [Tesis]. Lima, Perú: Posgrado de la Univ. César Vallejo;

2017. [Citado el 15 Mayo 2023]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17512/Milla_FE_O.pdf?sequence=1&isAllowed=y

41. Rivera D, Rivera J, Gonzáles C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en médicos residentes. Rev. Investigación en educación médica [Internet] 2016 [Citado el 15 Mayo 2023] 6(21): 25-34). Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/3497/349749654005.pdf>
42. Oyola A. Validación del constructo y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos. [Tesis]. Lima, Perú: Univ. Nacional Mayor de San Marcos; 2021. [Citado el 15 Mayo 2023]. Disponible en:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16483/Oyola_ga.pdf?sequence=1
43. Albinacorta K. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica 2017. [Tesis]. Lima, Perú: Univ. Nacional Mayor de San Marcos; 2017. [Citado el 15 Mayo 2023]. Disponible en:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7183/Albinacorta_rk.pdf?sequence=2&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo A: Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1							
Título: “CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2023”							
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Calidad de vida profesional	La calidad de vida profesional (CVP) o laboral, son experiencias colectivas e individuales que perciben los trabajadores sobre las condiciones de su trabajo (16).	Se analizará el nivel de calidad de vida profesional en los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital Regional de Ica en 2023, mediante la aplicación del test CVP-35, en forma global y según sus dimensiones, con técnica de encuesta autoadministrada.	Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Satisfacción con el tipo de trabajo asignado. ✓ Satisfacción con la remuneración o sueldo ✓ Posibilidad de promoción ✓ Reconocimiento del esfuerzo ✓ Apoyo de jefes o superiores ✓ Apoyo de compañeros de trabajo ✓ Posibilidad de ser creativo. ✓ Resultados del trabajo realizado ✓ Posibilidad de expresarse y de comunicar lo que necesita ✓ La empresa trata de mejorar el puesto ✓ Autonomía o libertad de decisión ✓ Variedad en el trabajo 	13 ítems (2 al 5, 10 y 11, 14, 16, 20, 22 y 23, 28 y 30)	Muy bajo	35-65 pts.
			Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cantidad de trabajo asignado ✓ Presión en la cantidad de trabajo asignado ✓ Presión para mantener calidad en el trabajo ✓ Prisas y agobios por falta de tiempo ✓ Conflictos en el trabajo ✓ Falta de tiempo para vida personal ✓ Carga de responsabilidad ✓ Interrupciones molestas ✓ Esfuerzo emocional ✓ Impacto del trabajo en la salud 	11 ítems (1, 6 al 8, 17 al 19, 21, 24, 25 y 33)	Bajo	57-77 pts.
			Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ganas de esforzarse ✓ Apoyo familiar ✓ Ganas de ser creativo ✓ Desconexión al terminar jornada laboral ✓ Capacitación necesaria ✓ Capacitado para realizar trabajo ✓ Ser importante en el trabajo ✓ Claridad en lo que tiene que hacer 	11 ítems (9, 12 y 13, 15, 26 y 27, 29, 31, 32 y 35)	Medio	78-98 pts.
						Alto	99-119 pts.
						Muy alto	120-140 pts.

				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orgulloso del trabajo que realiza ✓ Calidad de vida profesional percibida 			
--	--	--	--	--	--	--	--

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

Título: “CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2023”

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores		
Estrés Laboral	El estrés laboral, se conceptualiza como aquellas reacciones fisiológicas, de tipo cognitivo, del comportamiento, o emocionales en el trabajador, debido a aspectos nocivos o adversos en el entorno laboral, afectando su salud mental (22).	Se analizará el nivel de estrés laboral en los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital Regional de Ica en 2023, mediante la aplicación de la escala de Maslach Burnout Inventory, en forma global y según sus dimensiones, con técnica de encuesta autoadministrada	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sentirse emocionalmente agotado ✓ Sentirse vacío al terminar jornada ✓ Sentirse fatigado ✓ Sentirse cansado por trabajar todo el día con la gente ✓ Sentirse desgastado ✓ Sentirse frustrado ✓ Demasiado tiempo en el trabajo ✓ Estar en contacto con la gente le cansa ✓ Sentir estar al límite de posibilidades 	9 ítems (1 al 3, 6, 8, 13 y 14, 16 y 20)	Nivel Alto	66-132 pts.		
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tratar a los pacientes como objetos. ✓ Sentir que es más duro con la gente ✓ Preocupación por endurecimiento emocional ✓ Sentir que no le importa lo que ocurra a los pacientes ✓ Sentir que los pacientes lo culpan 	5 ítems (5, 10 y 11, 15 y 22)			Nivel Medio	44-65 pts.
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entender con facilidad a los pacientes ✓ Sentir que trata a los pacientes con eficacia ✓ Sentir que influye positivamente con el trabajo ✓ Sentirse con energía en el trabajo ✓ Sentir que puede crear clima agradable con los pacientes ✓ Conseguir cosas valiosas en el trabajo ✓ Problemas emocionales tratados adecuadamente en el trabajo. 	8 ítems (4, 7, 9, 12, 17 al 19 y 21).			Nivel Bajo	0-43 pts.

ANEXOS

Anexo B: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMEROS

I. PRESENTACIÓN:

Estimado integrante del personal de enfermería: Buenos días, soy egresada de la segunda especialización profesional en enfermería, y en esta oportunidad estoy ejecutando un estudio que tiene por objetivo analizar la relación entre la calidad de vida profesional y estrés laboral en enfermeros de la UCI adulto del Hospital Regional de Ica. Pido su colaboración para que me facilite datos precisos que permitirá lograr el objetivo de la investigación ya mencionado.

II. INSTRUCCIONES GENERALES:

El cuestionario no contiene preguntas incorrectas ni correctas. Por favor responda con gran sinceridad, además debo recalcarle que los datos que proporcione serán analizados de forma confidencial y anónima. Si Ud. tiene alguna duda sobre el estudio, pregúntele a la investigadora a cargo.

III. DATOS GENERALES:

a) Edad:

- 25-29 años ()
- 30-39 años ()
- 40-49 años ()
- 50-59 años ()
- 60 o más años ()

b) Sexo:

- Masculino ()
- Femenino ()

c) Estado Civil:

- Soltero(a) ()
- Casado(a) ()
- Conviviente ()
- Divorciado o separado ()
- Viudo(a) ()

d) Tiempo de labor en el servicio UCI adulto:

- Menos de 1 año ()
- 1 a 10 años ()
- 11 a 19 años ()
- 20 o más años ()

IV. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL - CVP

Marque con un aspa en el recuadro que consideres es la respuesta correcta, según lo experimentado en el servicio de la UCIN adulto en el cual labora.

N°	Enunciados	Nada	Algo	Bastante	Mucho
1	Cómo es la cantidad de trabajo que tengo				
2	Me siento satisfecho (a) con el tipo de trabajo que hago				
3	Estoy satisfecho (a) con el sueldo				
4	Tengo la posibilidad de promoción				
5	Reconocen mi esfuerzo				
6	Recibo presión para realizar la cantidad de mi trabajo				
7	Recibo presión para mantener la calidad de mi trabajo				
8	Tengo Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
9	Motivación (ganas de esforzarme)				
10	Cuento con el apoyo de mis jefes				
11	Cuento con el apoyo de mis compañeros				
12	Apoyo de mi familia				
13	Tengo ganas de ser creativo				
14	Tengo la posibilidad de ser creativo				
15	Me desconecto al acabar la jornada laboral				
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo				

17	Tengo conflictos con otras personas de mi trabajo				
18	Me falta tiempo para mi vida personal				
19	Siento incomodidad física en el trabajo				
20	Tengo la posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
21	Tengo carga de responsabilidad				
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto				
23	Tengo autonomía o libertad de decisión				
24	Tengo Interrupciones molestas				
25	Hay estrés (esfuerzo emocional)				
26	Tengo la capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo				
28	Existe variedad en mi trabajo				
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
31	Queda claro lo que tengo que hacer				
32	Me siento orgulloso (a) de mi trabajo				
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
34	Cuento con el apoyo de los compañeros (as)				

35	Calidad de vida profesional percibida				
----	---------------------------------------	--	--	--	--

V. EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL - MBI

Marca con un aspa sobre lo que sientes en tu jornada de trabajo.

N°	Enunciados	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo						
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío						
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado						
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes						
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales						
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa						
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes						
8	Siento que mi trabajo me está desgastando						
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo						
10	Siento que me he hecho más duro con la gente						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente						
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo						

13	Me siento frustrado en mi trabajo						
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo						
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes						
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa						
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes						
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes						
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo						
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades						
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada						
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas						

Gracias por tu participación

Anexo C: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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

Título del proyecto: “CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2023”

Nombre de los investigadores principales:

Propósito del estudio: Determinar si la calidad de vida profesional se relaciona con el estrés laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica, 2023.

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

Inconvenientes y riesgos: No existe ninguno, solo se le pedirá responder un cuestionario.

Costo por participar: Usted no tendrá ni realizará gasto alguno durante la investigación.

Confidencialidad: La información que usted brinde estará protegido, solo los investigadores pueden conocerlo. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados se publiquen.

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese inquietudes o preguntas adicionales durante la ejecución de la investigación o acerca de su desarrollo, puede dirigirse a, coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos humanos como voluntario, o si piensa que sus derechos fueron vulnerados, puede dirigirse al, Presidente del Comité de Ética de la, ubicada en la, correo electrónico:

Participación voluntaria:

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	
N° de DNI	
N° de teléfono fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	
N° de DNI	
N° de teléfono móvil	
Nombre y apellido del responsable de encuestadores	
N° de DNI	
N° de teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Ica, ____ de _____ del 2023.

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

.....
Firma del participante