



Universidad
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Estrés y calidad de vida laboral en licenciadas de
enfermería de la unidad de cuidados intensivos

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Enfermería en Cuidados Intensivos**

Presentado por:

Gonzales Bambaren, Ana Patricia

Código ORCID: 0000-0002-6039-2814

Asesor: Mg. Palomino Taquire, Rewards

Código ORCID: 0000-0002-4694-8417

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Gonzales Bambaren, Ana Patricia, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Estrés y calidad de vida laboral en licenciadas de enfermería de la unidad de cuidados intensivos", Asesorado por el Docente Mg. Palomino Taquire, Rewards, DNI N° 44694649, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4694-8417>, tiene un índice de similitud de 13 (Trece) %, con código oid:14912:210754723, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Gonzales Bambaren, Ana Patricia
 DNI N° 70016906



.....
 Firma de Asesor(a)
 Mg. Palomino Taquire, Rewards
 DNI N° 44694649

Lima, 30 de Octubre de 2022

DEDICATORIA

A mi familia por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ellos. A Dios por guiarme por el buen camino y cumplir mis anhelos.

AGRADECIMIENTO:

A mis maestros, asesores y Universidad Norbert Wiener por orientarme, brindarme conocimientos y guiarme en esta etapa de preparación del fortalecimiento de mi profesión. Gracias por su dedicación.

Asesor: Mg. Palomino Taquire, Rewards
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4694-8417>

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

SECRETARIO : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

VOCAL : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problema Especifico	4
1.3. Objetivos de la investigación	
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitación de la Investigación	
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	7

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases Teóricas	13
2.3. Formulación de la hipótesis	
2.3.1. Hipótesis General	24
2.3.2. Hipótesis Específicas	24
3. METODOLOGÍA	
3.1. Método de investigación	25
3.2. Enfoque de la investigación	25
3.3. Tipo de investigación	25
3.4. Diseño de investigación	25
3.5. Población, muestra y muestreo	26
3.6. Variable y Operacionalización	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.7.1. Técnica	27
3.7.2. Descripción del instrumento	27
3.7.3. Validación	27
3.7.4. Confiabilidad	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	29
3.9. Aspectos éticos	30
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	
4.1. Cronograma de actividades	34
4.2. Presupuesto	35
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
Anexos	
Anexo 1: Matriz de Consistencia	50
Anexo 2: Instrumentos	52

Resumen

Introducción: Los profesionales de enfermería están expuestos a ambientes con estresores que pueden provocar estrés, por encontrarse en situaciones que la perciben como intensas debido a su alta carga de trabajo, provocando una alteración en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería. **Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés y la calidad de vida laboral en los licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima 2022. **Métodos:** El tipo de investigación será descriptiva correlacional con un diseño no experimental. La población está conformada por 75 enfermeras de la Unidad de cuidados intensivos. Se aplicará los instrumentos de Gray y Anderson “The Nursing Stress Scale” (NSS) y CVT- Gohisado de Gonzalo. Los datos serán procesados en el programa estadístico SPSS y se buscará la prueba de normalidad con KMO para verificar del uso estadística paramétrico o no paramétrico

Palabra clave: Estrés laboral, calidad de vida laboral, desempeño laboral, unidad de cuidados intensivos

Abstact

Introduction: Nursing professionals are exposed to environments with stressors that can cause stress, because they find themselves in situations that they perceive as intense due to their high workload, causing an alteration in the quality of work life of nursing professionals. **Objective:** To determine the relationship between stress and quality of work life in nursing graduates who work in the intensive care unit of a public hospital in Lima 2022. **Methods:** The type of research will be descriptive correlational with a non-experimental design. The population is made up of 45 nurses from the Intensive Care Unit. The instruments of Gray and Anderson "The Nursing Stress Scale" (NSS) and CVT-Gohisado de Gonzalo will be applied. The data will be processed in the statistical program SPSS and the normality test will be sought with KMO to verify the use of parametric or non-parametric statistics.

Keywords: Work stress, Quality of work life, Work performance, Intensive care unit

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, está expuesto a experimentar en algún momento de su vida laboral el estrés, que se desencadena por estar expuesto a algunos estresores entre ellos; sufrimiento, muerte de pacientes, jornadas laborales agotadora, insatisfacción, poco reconocimiento, conflictos, (1). Esta problemática del estrés ha generado en los profesionales de enfermería problemas físicos; (lesiones musculoesqueléticas, dolor de cabeza, agotamiento), además sentimientos de tristeza y baja motivación laboral, que son algunas de las características de una mala calidad de vida laboral (2).

La Organización Mundial de Salud (OMS) menciona que existe aproximadamente 28 millones de profesionales de enfermería a nivel mundial y que el 56% a experimentado estrés en las áreas de emergencia y unidad de cuidados intensivos. La causa más predominante es por agotamiento en un 56% que ha llevado a manifestarse con alteraciones físicas; dolor de cabeza, insomnio, taquicardia, ansiedad, irritación, depresión, insatisfacción en el trabajo (3).

En contraste la Organización Internacional del Trabajo (OIT) registro que 160 millones de profesionales de salud presentan enfermedades de tipo ocupacional y más de 100 millones sufren lesiones no mortales como; (Lumbalgias, síndrome

hombro doloroso, gastritis), provocando que el 4% tenga un desempeño deficiente en el cuidado (4).

Publicaciones realizadas en Estados Unidos reportan que el 52% de los enfermeros que laboran en la unidad de cuidados intensivos presentan un nivel de estrés moderado y como estresor principal la sobrecarga laboral, por otra parte, en México el 75% de enfermeras que laboran en la unidad de cuidado intensivo presentan estrés elevado y el 60% relacionados a la falta de recursos humano y conflictos entre profesionales. (5). Así mismo en España el estrés laboral alcanzo el 30% y el 75% baja calidad de vida laboral que provoco un 35% de bajas laborales y baja productividad (6).

Esta problemática no es ajena para los sectores de salud de los países de América Latina. En Colombia el personal de enfermería en el área de cuidados intensivos y unidad de emergencia presenta estrés laboral en un 40%, debido a la alta sobrecarga laboral (7). Así mismo la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) menciona que existe un 55% de baja calidad de vida profesional, que ha llevado que el 48% de las licencias médicas en los trabajadores de salud estén asociadas al estrés en el trabajo (8).

Así mismo, en el Perú a través del Ministerio de Salud (MINSA) menciona que existe estrés elevado en un 58% en profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos sobre todo en aquellos que tienen más de 5 años de labor continua y con turnos laborales de diurno (9). También se evidencia problemas de morbilidad en un 84%, por úlceras gástricas un 30%, dermatitis 12%, trastornos

asmáticos 25%. (10). También se respalda por estudios que fueron realizados en hospitales públicos del país, en donde se registró que el 52% padece de un estrés alto en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos, que ha provocado problemas de ausentismo en un 60% y el 30% por poca productividad laboral (11).

Ante esta evidente problemática el Ministerio de Salud (MINSA) menciona que el personal de enfermería que trabaja en la unidad de cuidado intensivo (UCI) experimenta sobrecarga laboral por tener horas laborales no relacionadas a sus horas programadas, por motivos de cubrir turnos, ausentismo o alta demanda de atención de pacientes. Otro sustento de esta problemática es no recibir apoyo, capacitación para el afrontamiento ante el estrés y el manejo de las emociones (12).

Por todo lo anterior planteado se formula el siguiente problema de investigación

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el nivel estrés y la calidad de vida laboral en los licenciados de Enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo es la relación entre la dimensión ambiente físico y la calidad de vida laboral en los licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2022?

¿Cómo es la relación entre la dimensión ambiente psicológico y la calidad de vida laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2022?

¿Cómo es la relación entre la dimensión ambiente social y la calidad de vida laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el nivel estrés y la calidad de vida laboral en los licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima 2022

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la dimensión ambiente físico del estrés y la calidad de vida laboral en los licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima 2022
- Determinar la relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés y la calidad de vida laboral en Licenciados de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2022
- Determinar la relación entre la dimensión ambiente social del estrés y la calidad de vida laboral en Licenciados de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2022

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El presente proyecto de investigación permitirá reflexionar y rediscutir los conceptos del estrés y calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería que se encuentran en la unidad de cuidados intensivos, de esta manera se aportará conceptos sobre la importancia del conocimiento de las estrategias para afrontar el estrés y el mejoramiento de la calidad de vida laboral en el personal de enfermería y así evitar estar propenso a tener errores en la práctica profesional.

1.4.1 Metodológica

El estudio proporcionará una estructura y diseño positivista que aportará instrumentos validados y confiables para futuras investigaciones en salud en la unidad de cuidados intensivos, por lo tanto, servirá de guía para investigaciones con la misma línea de exploración de relación de las variables estrés y calidad de vida laboral, que contribuye el incremento y avance científico en investigación vinculadas a las unidades de cuidados intensivos.

1.4.2 Práctica

El presente proyecto de investigación buscará obtener información acerca de las variables que generará procesos de mejora continua que servirán al departamento de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, para que puedan desarrollar herramientas de estrategias de afrontamiento en beneficio de la práctica profesional de enfermería ante el estrés y ello provoque que el profesional se desarrolle en un estado óptimo y que desempeñe adecuadamente sus funciones.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El presente proyecto de investigación se desarrollará en los meses de setiembre hasta enero del 2023

1.5.2 Espacial

El presente proyecto de investigación se realizará en el interior de las instalaciones de un hospital público de Lima, específicamente en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima.

1.5.3 Unida de Análisis

Se contará con la participación de licenciados de enfermería que trabajan en la Unidad de cuidados Intensivos del Hospital

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes internacionales

Escalante y Valdez (13) en el 2021, realizaron un estudio en Ecuador. Cuyo objetivo fue “Determinar el estrés del profesional de enfermería que labora

en la unidad de cuidados intensivos”, estudio descriptivo y de corte transversal, en una muestra de 75 enfermeras, instrumento “Inventory stress” de Maslach, con resultados de estrés en los factores físicos el 62%, psicológicos 30% por muerte de paciente y el 54% por dificultad para trabajar en equipo, concluyen que los factores físicos son los que más influyen en el desarrollo del estrés al grupo de enfermería.

Betancourt et al. (14), en el 2020, realizaron un estudio en Ecuador, donde buscaron como objetivo “Determinar el nivel de estrés de los licenciados de enfermera y auxiliares durante la pandemia de COVID 19”, estudio observacional y de corte transversal, con una muestra de 24 profesionales entre 21 a 40 años de la unidad de cuidados intensivos, el instrumento para recolección de datos fue de Maslach Burnout Inventor que determina tres dimensiones; ambientes físicos, psicológicos y sociales, los resultados mencionan que el 21% tiene estrés extremo, el 79% nivel bajo de estrés y reportan como estresores más frecuentes ; muerte, sufrimiento y sobrecarga laboral, para llegar a la conclusión que la carga laboral es el más provoca el estrés en los profesionales.

Bejarano et al, (15), en el 2020, realizaron un estudio en Colombia, cuyo objetivo “ Establecer la relación entre el estrés laboral y calidad de vida en profesionales enfermeros”., estudio descriptivo correlacional, en una muestra 12 profesionales, usaron instrumento de recolección de datos de Maslach Burnout Inventory (MBI- HSS) y la escala de Gencat, los resultados demostraron baja de calidad de vida laboral con un promedio de 26, y un estrés medio de 6 en

promedio concluyeron que existe correlación, indicando que a mayor estrés menor calidad de vida.

Mendoza, (16), en el 2019, en su estudio realizado en Guayaquil, cuyo objetivo “Determinar la relación del estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del hospital de especialidades”, estudio de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 240 profesionales de enfermería, el instrumento utilizado fue el cuestionario de Estrés laboral que fue elaborado por los investigadores con fines para el estudio el cual tuvieron un grado de confiabilidad de alfa Cronbach de 0.90 para sus tres dimensiones; ambiente físico, psicológico y social, cuyo resultados obtenidos determino que existe una relación entre estrés y calidad vida laboral con un coeficiente de correlación de $p= (0.00)$, y para la dimensión satisfacción se relacionó con seguridad laboral con un coeficiente de $p= (0.002)$, llego a la conclusión que se debe realizar una implementación y mejorar los niveles de estrés del personal.

Canova, (17), en el 2017, en su estudio realizado en Colombia, tuvo el objetivo “Medir la calidad de vida percibida por los trabajadores de área de enfermería de las Unidades de cuidados intensivos”, estudio descriptivo de corte transversal, en una muestra 42 enfermeras UCI- adultos y 24 enfermeras UCI- niños, el instrumento de Olson y Barnes, los resultados mencionan que el 57% está dentro el rango adecuado de calidad de vida, y que el indicador más resaltante es bienestar económico, concluyen se caracteriza por ser buena y en relación a la percepción.

2.2. Antecedentes Nacionales

León et al, (18), en el 2021, en su estudio realizado en Trujillo, cuyo objetivo tuvieron “identificar la relación de estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19”, estudio descriptivo correlacional de corte transversal, en una muestra 32 licenciadas y 34 técnicos de enfermería, el instrumento (PEPS.I) estilo de vida y estrés laboral, los resultados en un 39% estilo de vida no saludable y un nivel medio de estrés, concluyen que existe una relación entre estrés y calidad de vida laboral.

Ortiz V, (19) en el 2021, en su estudio realizado en Lima, tuvo el objetivo “Determinar la correlación entre calidad de vida y el nivel de estrés laboral de profesionales de enfermería Servicio de COVID-19, estudio cuantitativo, correlacional y de corte transversal, en una muestra de 38 profesionales de enfermería que laboran en las Unidades de cuidados intensivos, el instrumento para medir calidad de vida de (CVP-35) y el inventario de Maslach (MBI), en los resultados se encontró una relación significativa entre ambas variables con un valor ($p=0.005$) en apoyo directo, recursos psicológico, traen en conclusión que el factor que genera alto nivel de estrés es el poco apoyo psicológico.

Pérez y Prado, (20) en el 2021, en su estudio realizado en Trujillo, tuvieron el objetivo “Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral en enfermeras durante la pandemia Covid-19, estudio descriptivo correlacional, en una muestra de 93 enfermeros de ambos sexos, usaron el instrumento escala de estrés laboral (NSS) y la calidad de vida laboral (WRQOL), los resultados indicaron un nivel de estrés laboral moderado

en un 39% y calidad de vida laboral alta en un 49%. Concluyen que existe una relación significativa inversa entre ambas variables a través de la prueba estadística Chi cuadrado.

Mitac, (21) en el 2021, en su estudio realizado en Ica, cuyo objetivo “Determinar la relación entre el nivel de estrés y la calidad de vida de los enfermeros del servicio de cirugía del Hospital María Auxiliadora”, estudio descriptivo correlacional de corte transversal, en una muestra de 42 enfermeros, uso el instrumento ambas variables (WHOQOL-BREF) y el cuestionario de nivel de estrés de Maslach obtuvo como resultado que el 30% un estrés alto y el 19 un nivel de calidad de vida malo, concluye que existe una relación significativa para ambas variables con un valor de $p=(0.000)$.

Sotelo y Sotomayor, (22) en el 2020, en su estudio en Ica, tuvieron el objetivo “determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el síndrome de burnout del personal de enfermería”, estudio descriptivo correlacional, en una muestra 100 enfermeras, usaron instrumentos de maslach y calidad de vida laboral, resultados 9% presenta síndrome Burnout 26% tienen mala calidad de vida, concluyen que existe una relación significativa entre ambas variables un valor de $p= 0,429$.

2.3. Base Teórica

2.3.1. Variable estrés laboral

El estrés laboral es definido como un conjunto de reacciones que experimenta el personal de enfermería en UCI, entre ellas fisiológicas en respuesta a los estímulos

externos (carga laboral, jornadas prolongadas) y estímulos internos (dolor, enfermedad, bajo reconocimiento laboral) que pueden estar presentes en el entorno laboral, por lo tanto, el estrés laboral provoca un desequilibrio emocional como (irritabilidad, ansiedad, depresión) y en físico (alteración del sueño, dolor de cabeza, taquicardia) (23).

También el estrés laboral es definido como la respuesta mental que tiene el personal de enfermería en el contexto laboral dentro de la unidad de cuidados intensivo y que lo percibe como abrumador llevándolo a una sensación de poco control de sus emociones y una respuesta fisiológica como el aumento presión arterial, frecuencia cardiaca, tensión muscular, transpiración (24).

Desde otro punto, se define al estrés laboral a la reacción emocional del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos siendo manifestado por patrones de comportamiento inadecuados como las manifestaciones de irritabilidad, desgano, poca empatía (25).

Por último, el estrés laboral es definido como sentimiento de tensión que experimenta el personal de enfermería frente a la respuesta de un estímulo estresante (muerte o sufrimiento de un paciente, conflictos laborales) que el individuo no puede manejar adecuadamente y se manifiesta generando comportamientos de ira, irritabilidad, poca empatía (26)

2.3.2. Dimensiones de estrés laboral

Dimensión 1: Ambiente físico

La dimensión de ambiente físico se define como la reacción ante una situación que tiene el personal de enfermería en UCI, que está vinculada a la gran demanda de pacientes y por el alto grado de responsabilidad en la manipulación de pacientes en situación crítica, acompañados del manejo de equipos e instalaciones de gran complejidad que provoca que el personal de enfermería no tenga tiempo para la interacción, y pocos espacios para expresar emociones (27).

También se define como un elemento o factor que desencadena el estrés en los profesionales de enfermería y está relacionado con el diseño y el espacio del trabajador, del cual no son ideales para poder desempeñarse dentro de una unidad crítica de atención a pacientes, entre las más reportadas son las aglomeraciones, equipos insuficientes, falta de iluminación que generan el aumento de preocupaciones para el cumplimiento adecuado de sus funciones que puede generar irritabilidad, angustia y menor rendimiento (28).

Otra definición es que son factores del entorno laboral que desencadenan el estrés en enfermería entre ellos; el ruido inadecuado, temperatura e iluminación deficientes que pueden influir de manera negativa en la satisfacción del trabajador, por lo tanto si existe equipos en mal funcionamiento, que generan sonidos que pueden alterar la dinámica normal de las funciones de un enfermero, o también ambientes poco iluminados y con bajas temperaturas, todo ello puede desencadenar ansiedad, irritabilidad fatiga visual e interferir en el estado de alerta (29).

Dimensión 2: Ambiente psicológico

Se define a una dimensión de naturaleza psíquica, y que se desencadena en los UCI en los profesionales de enfermería, que están expuestos a una sobrecarga emocional constante como la evidencia de la muerte, la manifestación de dolor y el sufrimiento de los pacientes, por lo tanto, cuando el personal de salud no está preparado con estrategias de afrontamiento ante esta inevitable situación puede desencadenar un desequilibrio de las emociones como el rechazo, poca empatía, desinterés en el paciente o familiar, (30).

Se define como un sentimiento emocional que se evidencia en el entorno laboral de los enfermeros de UCI, donde se experimenta una alteración del psiquismo, cuando no se tiene las herramientas de afrontamiento que puede traer cambios fisiológicos entre los más conocidos dolor de cabeza, sensación de tristeza, sentirse abrumado y la desconfianza en la realización de sus funciones en el trabajo (31).

Otra definición de esta dimensión que es una característica que influye en la generación de estrés en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos que está asociado con la experiencia continua a la muerte de pacientes, ansiedad por la demandante de carga laboral, y alta responsabilidad, por lo tanto, si la enfermera no se encuentra preparada a afrontar la situación que provoca estrés puede ser vulnerable a esta alteración (32).

Por último, se define como el fenómeno que tiene una influencia interactiva entre el profesional de enfermería y el ambiente de cuidado intensivo y que se expresa a través de mostrar comportamiento positivo o negativo ante los demás, Por ello mientras se

mantenga el enfoque positivo en el entorno laboral puede generar beneficios en el bienestar reflejado en reacciones afectivas, felicidad, motivación (33).

Dimensión 3: Ambiente social

Se define como un conjunto de factores que involucra al entorno social o el espacio que ocupa el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, y de los cuales puede desencadenar estrés ya sea por el excesivo trabajo, exigencias contradictorias y decisiones negativas pueden afectar al personal de enfermería (34).

Es definido como un factor que genera estrés particularmente deriva del trabajo, en donde el personal de enfermería en la unidad de cuidado intensivo y en el que encuentra que su entorno no presenta seguridad laboral, no cuenta con insumos para la atención a los pacientes, bajo salarios, falta de recursos humanos que provocan alteración en el desempeño laboral (35).

Se define como elementos que se encuentran en el entorno social en el del personal de enfermería en la unidad de cuidado intensivo, por lo tanto, si el entorno social del área de trabajo no contiene las condiciones favorables como la supervisión, una relación positiva con tus compañeros, armonía con otros profesionales, reconocimiento de logros, puede provocar insatisfacción en la realización de sus funciones y poner en peligro un cuidado de calidad (36).

2.3.3. Variable: Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral o calidad de vida en el trabajo es definida como el grado de satisfacción o insatisfacción que percibe el personal de enfermería en la unidad de

cuidados intensivos, siendo un indicador de evaluación de las condiciones de los sistemas de salud y el impacto que genera con el desempeño laboral (37).

Otra definición de la calidad de vida laboral, es la expresión de bienestar y satisfacción del personal de enfermería en las necesidades derivadas del trabajo entre ellos; recursos, colaboración, motivación, reconcomiendo y salud, (38).

También la calidad de vida laboral se define como el bienestar subjetivo que es percibido por el personal de enfermería de su entorno, que tiene un valor fundamental para establecer relaciones laborales positivas que incrementa el desarrollo profesional (39).

Por lo tanto, se define también que la calidad de vida laboral es la percepción que tiene el personal de enfermería en relación al ambiente laboral y que este sea satisfactorio entre ellos; que los servicios de cuidados intensivos tengan en cuenta la estabilidad laboral, participación, autonomía, seguridad, reconocimiento que provoquen mayor desempeño y productividad (40).

2.3.4. Dimensión de la calidad de vida laboral

Dimension1: Soporte institucional

Se puede definir como aquellos elementos que deben estar integrados en la unidad de cuidados intensivos y son; supervisión, el apoyo, oportunidades de crecimiento laboral, acceso a la autonomía, que permiten facilitar el desempeño de las funciones de manera óptima y satisfactoria (41).

El soporte institucional es el respaldo que tiene el personal de enfermería que trabaja en cuidados intensivos porque permite comprometer a las instituciones, en brindar apoyo cuando existe sobrecarga de trabajo, manejo de conflictos, que ayudan a la satisfacción del personal de enfermería. (42).

Es también definida como una dimensión objetiva en el que están vinculadas el ambiente laboral del personal de enfermería en UCI; y que contienen elementos que permite identificar su influencia positiva o negativa ante el estrés; entre ellas ofrecer seguridad, tecnología, soporte em manejo de conflictos, que permiten generar satisfacción cuando se cumplen de manera positiva a los requerimientos de un profesional, ayudándolo a que se desempeñe adecuadamente (43).

Por último, se define como aquellos elementos que deben de tener todo servicio de salud entre ellos la unidad de cuidado intensivos del cual facilitara al personal de enfermería con el objetivo que puedan desempeñarse adecuadamente en su ambiente laboral, entre los más reconocidos están generar autonomía laboral, manejo adecuado de conflictos, seguridad del profesional (44).

Dimensión 2: Seguridad.

La dimensión seguridad es definida como la percepción de ausencia de peligros y condiciones que puedan provocar daño, entre los reportes más citados se describe que el personal de enfermería en las unidades de cuidados intensivos manifiesta estrés por falta de remuneraciones a tiempo, insumos incensarios para una atención adecuada, falta

participación de los jefes en la protección del enfermero que hace que se sientan inseguros en sus ambientes de trabajo (45).

Así mismo se define la dimensión como un conjunto de acciones que se unen para reducir algún riesgo laboral en el personal de enfermería y que debe ser proporcionado por las instituciones, por ejemplo; seguridad de continuidad del empleo, compensaciones, ambientes seguros (46).

Otra definición de esta dimensión es que son aquellas condiciones que ofrecen los sistemas de salud a los profesionales de enfermería en UCI que permitan crear satisfacción laboral teniendo en cuenta dar seguridad en el salario, respetar los derechos, las capacitaciones continuas, y el adecuado abastecimiento de insumos (47).

Por último, se define como un conjunto de actuaciones que están dirigidas a reducir el riesgo del personal de enfermería en UCI en el cual se sientan seguros en el desempeño de sus funciones y este los proteja de preocupaciones o generación de estrés, entre ellas brindar maquinas, insumos y recursos que requiere el enfermero de manera efectiva y en buenas condiciones (48).

Dimensión 3: Integración.

Es definido como el proceso de inclusión y adaptación del personal de enfermería y se debe tener en cuenta que se cumpla para evitar desencadenar situaciones emocionales entre ellas el estrés, ante ello es importante que se considere el cumplimiento de los

derechos laborales y la integración con otros profesionales de la salud que permiten el desempeño adecuado de las actividades de enfermería como un elemento de integración (49).

También se define como un proceso de adaptación que tiene el profesional de enfermería de UCI a través del uso de una comunicación, identificación con la profesión, e impulsando valores de solidaridad, respeto, y el compromiso con su trabajo (50).

Por otro lado, se define como un elemento de actuación que el personal de enfermera experimenta en la UCI, y que lo deben generar los jefes de departamento de enfermería actividades integrativas con otros profesionales, con el objetivo de establecer coordinación en los cuidados integrales de los pacientes (51).

Dimensión 4: Satisfacción.

Es definido como aquella actitud que muestra el personal de enfermería frente a su ambiente de trabajo, por el cual expresa satisfacción de las funciones que realiza en cuanto a su desempeño y habilidades (52). También se define como el bienestar del personal de enfermería y que es una necesidad vital sentir que se cubren demandas o requerimientos entre ellos; motivación, infraestructura, insumos, reconocimiento, para que se sienta satisfecho.

Es el estado emocional positivo que tiene el personal de enfermería cuando se satisface sus necesidades en el entorno laboral, entre las más citadas son el reconocimiento, remuneraciones, respeto y autonomía (52)

Por último, la dimensión satisfacción es el resultado de la evaluación al personal de enfermería, las instituciones de cuidados intensivos brinden el cumplimiento de las necesidades de enfermería entre ellas, adecuada remuneraciones, ambientes adecuados de trabajo, capacitaciones. Por lo tanto, la satisfacción de las necesidades de un enfermero puede traer una actitud satisfactoria en la realización de sus funciones cotidianas, por lo que se considera una pieza clave en los servicios de cuidado intensivo con el fin de garantizar una adecuada relación entre enfermera y paciente (53).

Dimensión 5: Desarrollo personal

Se define como el proceso en el cual el personal de enfermería adquiere destrezas, logro y potencialidades que son evidenciados en las instituciones que ejercen sus funciones, mostrando un comportamiento eficiente en su desempeño laboral (54).

También se define como el desarrollo personal o crecimiento profesional del personal de enfermería en UCI que requiere como necesario para sentir crecimiento profesional en su vida laboral a través de la adquisición de nuevas habilidades que se ve implicado el esfuerzo, responsabilidad, disciplina, y la persistencia (55).

También se define como el crecimiento profesional que necesita el personal de enfermería dentro de las actividades laborales con el afán de superación y alcanzar nuevos retos en su desempeño laboral aquí esta manifestado las metas, los logros, las reacciones ante las dificultades, y aprender a responder de manera positiva ante los conflictos (56).

Finalmente es entendido como el recurso de conocimiento que debe tener el profesional de enfermería a través del aprovechamiento de las capacitaciones, enseñanza y capacitación continuas (57).

Dimensión 6: Administración del tiempo libre.

Es definido esta dimensión de la administración de un tiempo libre que se le brinda al personal de enfermería dentro de las instituciones de cuidados intensivos y que son de vital importancia para lograr nuestro cuerpo y mente reponer de las energías para la continuidad de jornada de trabajo (58).

Se define como las actividades recreativas o socioculturales del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, que permite crear nuevas formas de recreación que permitan la utilización del espacio libre, que pueden ser aprovechados para aliviar la carga intensas de trabajo de los profesionales de enfermería (59).

También es el espacio de tiempo disponible para que el personal de enfermería puede realizar sus actividades que más le gusten como leer, interactuar o toda aquella actividad fuera de los espacios laborales es de carácter voluntario cuya realización trae satisfacción personal. (60).

Es aquella actividad que está relacionada con la recreación del profesional de enfermería en su tiempo libre en el periodo que no está llevando sus funciones profesionales, y que está demostrado que proporciona satisfacción laboral, mayor concentración, aumento de la motivación (61).

Teoría de enfermería relacionadas con las variables de estudio

La teoría de Callista Roy se caracteriza por señalar la importancia de las estrategias de afrontamiento que debe tener el personal de enfermería cuando está enfrentando algunos estresores entre ellos, aumento de carga laboral, la presencia de sufrimiento, poco reconocimiento de su labor, jornadas laborales intensas que no ayudaran al personal de enfermería a la estabilidad y el adecuado desempeño laboral (62).

También se describe que el afrontamiento es una herramienta de protección que debe tener el personal de enfermería en las unidades de cuidados que ayudan a afrontar eventos de estrés y ello ayudara a mejorar la calidad de vida laboral (63).

Por lo tanto, el reconocimiento y atención de los posibles elementos que provoquen estrés en los profesionales de enfermería entre ellos un ambiente físico inadecuado como inadecuada iluminación, temperatura, un ambiente psicológico deficiente que provoca baja motivación, sufrimiento, etc. Por último, un ambiente social inadecuado, como el poco reconocimiento laboral, falta de recursos, sueldo de acuerdo a sus demandas laborales (64).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación entre el estrés y calidad de vida laboral en licenciados de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2022

Ho: No existe relación entre el estrés y calidad de vida laboral en licenciados de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2022

2.4.2. Hipótesis específica

- Existe relación entre el ambiente físico del estrés y la calidad de vida laboral en licenciados de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2022
- Existe relación entre el ambiente psicológico del estrés y la calidad de vida laboral en licenciados de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2022
- Existe relación entre el ambiente social del estrés y la calidad de vida laboral en licenciados de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2022

3. METODOLOGIA

3.1. Método de investigación

El presente proyecto de investigación se abordará mediante el método hipotético deductivo, debido a que el estudio describirá un método basado en la comprobación de la hipótesis (65).

3.2. Enfoque de la investigación

Es una investigación según su naturaleza de estudio cuantitativa por que permitirá analizar el estudio a través de datos numéricos que identificarán la causa de la población sujeto de estudio (65).

3.3. Tipo de investigación

El presente proyecto de investigación es de tipo descriptiva y correlacional ya que permitirán describir y determinar la relación que existe entre ambas variables (66).

3.4. Diseño de investigación

El estudio de investigación será no experimental ya que no existe la manipulación de manera deliberada de las variables y según su alcance temporal el estudio será transversal por que los datos se recopilarán en un tiempo determinado (66).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población está constituida por 75 enfermeros licenciados que laboran en la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima.

Muestra

La muestra estará conformada por la totalidad de la población 75 de licenciados de enfermería que laboran en las unidades de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, debido a que es una muestra pequeña (67).

Muestreo

El muestreo será no probabilístico porque permitirá recolectar datos de acuerdo a la facilidad de acceso y disponibilidad de los sujetos de estudio. (67)

Así mismo se consideró los criterios de inclusión y de exclusión.

Criterios de inclusión

- Enfermeras que trabajen en el servicio de cuidados intensivos
- Enfermeras que trabajen en Hospital Publico
- Tener un mínimo de año de experiencia profesional

Criterios de exclusión

- Enfermeras que pertenezca a otros servicios
- Enfermeras que pertenezcan a otro hospital privado
- Enfermeras con ausencias constante

3.6. Variables y Operacionalización

Variable 1: Nivel de estrés Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Nivel de estrés laboral	El estrés laboral es el desequilibrio fisiológico y emocional del trabajador, en donde da como respuesta un comportamiento que puede poner en riesgo la función del trabajador (68)	El estrés en licenciados de enfermería en las Unidad de cuidados intensivos será medido por un instrumento de 30 ítems de calificación tipo Likert que contiene 3 dimensiones; ambiente físico, psicológico y social con una escala valorativa; muy alto, alto, medio y bajo.	Ambiente Físico	-Carga de trabajo	Nominal
			Ambiente psicológico	Muerte Sufrimiento Preparación Falta de apoyo Incertidumbre	
			Ambiente social	Problemas	

1.1. Variables y Operacionalización

Variable 1: Calidad de vida Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
	La calidad de vida laboral es la percepción del trabajador a través del grado de satisfacción en su ambiente laboral y que permite medir	La calidad de vida en los licenciados de enfermería que laboran en las unidades de cuidados intensivos es medida a través del instrumento que contiene 32 ítems dividido en 7	Soporte Institucional	Respeto Grado de satisfacción Libertad Esfuerzo	Nominal
			Seguridad	Ambiente Salario Insumos	

Calidad de vida laboral	el desempeño laboral (69).	dimensiones; soporte institucional, seguridad, integración al trabajo, satisfacción, desarrollo personal, administración del tiempo libre.	Integración	Derechos laborales Compañeros
			Satisfacción	Gado de Satisfacción
			Desarrollo Personal	Desempeño Habilidades
			Administración del tiempo	Capacidades Físicas y mentales Logro Potencialidades Actividades familiares Actividades Laborales

3.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

En el presente proyecto de investigación se usará para las variables estrés y calidad de vida laboral la técnica que es la encuesta y para el instrumento el cuestionario.

3.7.2. Descripción del instrumento

Instrumento para Medir Variable Estrés Laboral

El instrumento de Gray y Anderson en 1981 “The Nursing Stress Scale (NSS)” adaptada al español por Preciado Serrano, et al en el 2016, que consta de 30 ítems dividido en 3 dimensiones: Ambiente Físico que mide la carga laboral a través de 9 ítems, el ambiente psicológico que mide muerte, sufrimiento, preparación insuficiente, falta de apoyo e incertidumbre en el tratamiento que contiene 13 ítems y por último ambiente social que mide los problemas personales médico u otros miembros del equipo de enfermería que contiene 8 ítems. (70)

Cada ítem cuenta con una escala de puntuación; Nunca (1), a veces (2), Frecuentemente (3) y muy frecuentemente (4). El rango de calificación para medir el nivel de estrés laboral es el siguiente:

Puntaje	Nivel de estrés
85 a 117	Muy alto
77 a 84	Alto
76 a 66	Medio
39 a 65	Bajo

Instrumento para medir la variable calidad de vida laboral

El instrumento para medir Calidad de vida laboral es el cuestionario de versión breve CVT- Gohisalo de Gonzalo et al en el 2010 y desarrollada por Moreno et al, 2018, el cual contiene 7 dimensiones: soporte institucional con (6 ítems), seguridad en el trabajo (5 ítems), integración al puesto de trabajo (3 ítems), satisfacción en el trabajo con (12 ítems), desarrollo personal del trabajador (3 ítems), admiración del tiempo libre (2 ítems). La puntuación es de 1 al 7, ante más puntaje existe adecuada calidad de vida y a menos puntaje menos calidad de vida laboral. Se detalla en la siguiente tabla la escala de clasificación (71)

Puntaje	Nivel
60 a mas	Adecuado

Menos de 60

Inadecuado

3.7.3 Validación

Validación del instrumento de estrés laboral

El instrumento que mide la variable Estrés laboral paso por el proceso de validación determinado por 6 jueces expertos el cual calificaron el instrumento obteniendo un acuerdo de calificación de (0.92) el cual indica validez del instrumento (70)

Validación del instrumento de calidad de vida laboral

El instrumento de la calidad de vida laboral paso por un proceso de verificación de jueces expertos en el área, el cual obtuvo un coeficiente de validez de (0.98), para cada una de sus 7 dimensiones, el cual determino que es un instrumento válido para ser aplicado en los trabajadores de la salud (71).

3.7.4 Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento de estrés laboral

El instrumento de Estrés laboral reporta una confiabilidad de Alfa de Cronbach de la totalidad del instrumento de (0.92) el cual muestra que el instrumento es confiable (70)

Confiabilidad del instrumento de calidad de vida laboral

El instrumento de Calidad de vida laboral presenta un coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.95 para sus 31 ítems de las 7 dimensiones (71)

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados serán almacenados en una matriz elaborada por la investigadora en una hoja de cálculo de Microsoft Excel donde estarán los ítems de la variable de estudio, posteriormente serán trasladados a hoja de cálculo del programa estadístico SPSS versión 27 en donde se ejecutarán los comandos respectivos para analizar los datos recolectados de las variables donde se presentaran los resultados descriptivos a través de los porcentajes y las medidas de tendencia central para establecer el nivel de estrés. Así mismo se buscará comprobar la distribución normal de variable a través de KMO (prueba de normalidad) con la finalidad de verificar la toma de decisión del uso de estadística paramétricas o no paramétrica.

3.9 Aspectos éticos

El presente proyecto de investigación tomara en cuenta los principios éticos de la beneficencia, tomando en cuenta la privacidad de la información manteniendo el anonimato, así mismo la justicia ya que se tendrá en cuenta que todos tendrán la misma oportunidad de ser seleccionados sin discriminación, raza o creencia y la No maleficencia ya que el estudio de investigación no provocara daño y ni atentara contra la dignidad de la persona (65).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Nº	Actividades propuestas en el calendario 2022-2023	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Producto
1.	Elaboración del proyecto						Proyecto aprobado
2.	Revisión Bibliográfica						Informe de revisión
3.	Presentación al Comité de Ética						Acta de aprobación
4.	Trabajo de campo y captación de información						Informe mensual
5.	Procesamiento, análisis e interpretación de datos						Informe estadístico
6.	Elaboración del informe						Informe final
7.	Sustentación del informe final						Informe aprobado

4.2. Presupuesto

Componente	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Personal docente y estudiante especialidad			
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Uso de Laptop (Intel Core i7)	1,000.00	1	1,000.00
Uso Impresora multifuncional	200.00	1	200.00
Adquisición de Dispositivos USB de 64 GB	60.00	2	120.00
Materiales y útiles de escritorio	100.00	1	100.00
SERVICIOS			
Elaboración de Almacenamiento de datos en un data SPSS	1,000.00	1	1,000.00
Servicio de Internet	50.00	1	50.00
Consultoría para el procesamiento y análisis estadístico de datos	2,000.00	1	2,000.00
Servicio de fotocopiado	100.00	1	100.00
TOTAL			4,570.00

5. REFERENCIAS

1. Mazuecos, F. Continuing education and professional life quality of the nursing community of Madrid. EJSBS [Internet].2021;18(1). 2271-2280. Disponible en: <https://tinyurl.com/y3onk4x7>
2. Yukari T, Souza C, Brito G. Satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería en unidades de terapia intensiva. Rev. Latino- am. [Internet] 2019; 27: 3182. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/DypzjSMbTjZJsn8FjwBJqLz/?format=pdf&lang=es>
3. Organización Mundial de la Salud. A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic. [Internet].2020 [acceso el 15 de noviembre del 2021]. Disponible: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_745549/lang--en/index.htm
4. Organización Internacional del Trabajo. Informe “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo”. [internet]. 2019. [acceso el 10 de noviembre del 2021]. Disponible: http://www.medicosypacientes.com/sites/default/files/wcms_686766.pdf
5. Molina C, Muñoz C, Schlegel S. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med. segur. trab. [Internet]. 2019; 65(256): 177-185. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es)
6. García G, Jiménez M, Hinojosa G, García C, Cano F. Estrés laboral en enfermeras de un hospital Público de México. Rev. Salud Publica. [Internet]. 2020; 5(3): 65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>

7. Solorza A, Marín R, Moraga. Estreses trabajadores de enfermería. Cienc. enferm. [Internet]. 2019; 25: 5. Disponible en: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script>
8. Martínez M. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Revista De Comunicación y Salud. [Internet]. 2020; 10(2), 301-321. Disponible en: [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
9. Benavides, FG, Delclós J, Serra, C. Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. Rev. Gac Sanit [Internet].2018: 32:377-380. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112018000400377
10. Ceballos V, Solorza A, Marín R, Moraga J, Gómez A, Segura A. Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. Cienc. enferm. [Internet]. 2019; 25: 5. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532019000100204&lng=es
11. Ires D, Machado R, Soratto J, Scherer , Gonçalves A, Trindade L. Cargas de trabajo de enfermería en la salud de la familia: implicaciones para el acceso universal. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2016; 24: e2682. Disponible en: Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.0992.2682>
12. Aldazabal P. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. Ágora Rev. Cient. 2020;07(02): 107-13.DOI: <http://dx.doi.org/10.21679/arc.v7i2.178>
13. Escalante B, Valdez C. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos del hospital de especialidades. Ecuador, 2021 [Tesis para optar el grado de licenciado en Enfermería]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago guayaquil. Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/18521/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-718.pdf>

14. Betancourt D, Domínguez Q, Peláez F, & Herrera V. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de covid 19: Estrés Laboral durante la Pandemia de Covid. UNESUM-Ciencias. Rev. Cient. Mult. [Internet] 2020; 4(3), 41-50. Disponible en: <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
15. Bejarano M, Espitia C, Jimenez S. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros. Colombia, 2020. [Tesis para optar el grado de Maestro en salud]. Bogotá: Tesis Universidad Politécnico colombiano. Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1981/1.%20ESTRES%20LABORAL%20Y%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20EN%20ENFERMEROS%2027%20DE%20JUNIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Mendoza L. Estrés y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades. Ecuador,2019. [Tesis para optar el grado de maestría en Gerencia Servicio de la Salud]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14027>
17. Canova B. Calidad de vida del personal de enfermería de Unidad de cuidados intensivos en Santa Marta, Colombia. Rev Colomb. Enferm, [online] 2017; 15(12): 10-18. Disponible en: <https://masd.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/2132/1604>
18. León R, Lora L, Rodríguez V. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Rev. Cuba de enfermería. [Internet] 2021; 37(1): e4043. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043/682>
19. Ortiz V. Calidad de vida y nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de Hospitalización de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19. Perú, 2021. [Tesis para optar el grado de licenciado en Enfermería]. Villa el salvador:

- Universidad Autónoma de Ica. 2021. Disponible en:
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1729/1/Ricardo%20Ortiz%20Vasquez.pdf>
20. Pérez P, Prado R. Estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia COVID-19. Perú;2021. [Tesis para optar el grado de licenciado en Enfermería]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. 2021. Disponible en:
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17544/1967.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Mitac A. Nivel de estrés y calidad de vida de los enfermeros del servicio de cirugía hospital maría auxiliadora. Perú, 2021. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Ica: Universidad Autónoma de Ica. 2021. Disponible en:
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1385/1/Yeni%20Elid%20ad%20Mitac%20A%20c%20blaguari.pdf>
22. Sotelo M, Sotomayor V. Calidad de vida profesional y síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital santa maría Ica. Perú, 2020. [Tesis para optar el grado de licenciado en Enfermería]. Ica: Universidad Autónoma de Ica. Disponible en-
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1213/1/Graciela%20Olivia%20Sotomayor%20Vasquez%20.pdf>
23. Herrera CD, Coria ÁG, Muñoz ZD, Graillet MO, Aranda AG, Rojas DF, Hernández M. Impacto del estrés psicosocial en la salud. Revista electrónica de Neurobiología. [Internet] 2017;8 (17), 1-23. Disponible en:
<https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/HTML.html>
24. IMSS. Instituto Nacional de Seguro Social. Estrés laboral y sus repercusiones en la productividad. Estado de México: CRESTCAP. [Internet] 2017. [acceso el 4 de octubre del 2022]: Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

25. Cortés H, Bedolla C, Pecina R. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional, Revista RILCO. [Internet] 2020; 7(1): 25-30. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>
26. Ceballos V, Solorza A, Marín R, Moraga J, Gómez A, Segura A et al. Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. Cienc. enferm. [Internet]. 2019; 25: 5. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532019000100204&lng=es
27. Rodrigues C, Salvador P, Assis Y, Gomes A, Bezerril M, Santos V. Stress among nursing team members. J Nurs UFPE. [Internet]. 2017 Feb; 11(2): 601- 608. Disponible en: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/11979>
28. De La Cruz V. Protegiendo al personal de la salud en la Pandemia COVID-19. Rev Fac Med Hum [Internet]. 2020;20(2):173-4. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v20n2/2308-0531-rfmh-20-02-173.pdf>
29. Narváez J, Morillo C, Imbaquingo N. Factores de riesgo físicos y psicológicos relacionados con COVID-19 del personal del Centro de Salud Tulcán Sur. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. [internet] 2021;31(2): 222-226. Disponible en: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.3036>
30. Mejia C, Carbajal M, Pérez EP, Porras L, Sifuentes RJ, et al. Fatalismo ante la posibilidad de contagio por el coronavirus: Generación y validación de un instrumento (F-COVID-19). Kasmera [Internet]. 2020;48(1):1-11. Disponible en: <https://zenodo.org/record/3732353#.X50GmlhKjIV>
31. Virto C, Virto F, Cornejo C, Loayza B, Álvarez A, Gallegos L, Yván T. Estrés ansiedad y depresión con estilos de afrontamiento en enfermeras en contacto con covid- 19 Cusco Perú. Rev RECIEN [Internet]. 2020;9(3):50-60. Disponible en: <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3233/2496> Links

- 32.
33. García T, Aguilar C, García M. Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología* [Internet]. 2021; 14(2): 96-106. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092021000200006&lng=es
34. Roth. *Psicología ambiental: interfase entre conducta y naturaleza*. *Revista Ciencia y Cultura*, [Internet]2022; (8), 63-78. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200007&lng=es&tlng=es.
35. Fernández M, Ribeiro A. Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. *Rev Cuid* [Internet]. 2020 Aug [cited 2021 Dec 03]; 11(2): e1222. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732020000200701&lng=en
36. Reyes L, Landeros O, Galicia A, Lozada P. Acute stress on the nursing staff exposed or recovered from Covid-19. *Index Enferm* [Internet]. 2021; 30(4): 303-307. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000300006&lng=es.
37. Rosario R, Cuba C, Sinti C. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19 en hospitales de LimaNorte. *Rev. Agora*. [Internet] 2021; 8(2): 27-32. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>
38. Rego S, Palacios M. Saúde mental dos trabalhadores de saúde em tempos de coronavírus. *Informe ENSP*. [Internet] 2020; 35(1): 56-60 Disponible en: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/40659>

39. 2. Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Netw Open*. 2020; 3(3): e203976. Disponible en: <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
40. Pozos R, Preciado S, Plascencia C, Acosta F. Estrategias de afrontamiento ante el estrés de estudiantes de medicina de una universidad pública en México. *Investigación educ. médica [revista en la Internet]*. 2022; 11(41): 18-25. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-505720220001
41. Suescún C , Álvarez L. Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista médica Risaralda [Internet]*. 2016 ; 22(1): 14-17. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672016000100003&lng=en.
42. Moraes F. Occupational stress at work in nursing in Brazil: an integrative review. *Rev. Bras. Promoç. Saúde* . 2016; 29(3):447-54. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/327968756_occupational_stress_at_work_in_nursing_in_brazil_an_integrative_review
43. Loli P, Danielli R, Navarro V, Cerón V. La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de entidades públicas y privadas de lima. *Rev Investigación psicológica. [Internet]* 2018; 21(1): 27-50. Disponible en: file:///C:/Users/el_si/Downloads/Dialnet
44. Valdez L, Marentes P, Correa V, Hernández P, Enríquez Q, Quintana Z. Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. *Enferm. glob. [Internet]*. 2022; 21(65): 248-270. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000100248&lng=es.

45. Fernández M, Ribeiro Amanda Alves de Alencar. Estrés ocupacional en trabajadores de la salud. Rev Cuid [Internet]. 2020; 11(2): e1222. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732020000200701&lng=en.
46. De Dios Duarte, Varela M, Braschi D, Sánchez M. Estrés en estudiantes de enfermería. Educ Med Super [Internet]. 2017; 31(3): 110-123. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412017000300013&lng=es.
47. Cruz V. La calidad de vida laboral y organizacionales. Pensamiento & Gestión, [Internet] 2018; (15), 57-60. 2018. Disponible en: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>
48. Alarcón C, Astuñague. Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería. Perú, 2018. [Tesis de maestría en Gerencia de Salud]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Disponible: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
49. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Ciencia y salud [Internet] 2018; (45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
50. Montero V, Vizcaíno A, Montero V. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Rev Cub Med Mil [Internet]. 2020; 49(2): e369. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138
51. López B, Aragón C, Muñoz P, Madrid T, Tornell C. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet].2021; 21(2): 316-325. Disponible en:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lng=es.

52. Fernández L, Fernández F, Cieza A. Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). Rev. Esp. Salud Publica [Internet]. 2010; 84(2): 169-184. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000200005&lng=es.
53. Muñoz P, Vázquez de la Cruz P, Roque M, Aguilar R, Cajero D et al . Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. Ene. [Internet]. 2022; 16(2): 1330. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es.
54. Venegas M, Rodríguez G, Abril B, Calero L. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención del tercer nivel. Rev. sapienza. [online] 2022; 3(3): 2-15. Disponible en: file:///C:/Users/el_si/Downloads/1.+Motivaci%C3%B3n+y+satisfacci%C3%B3n+del+personal+de+Enfermer%C3%ADa+en+la+atenci%C3%B3n+de+tercer+nivel.pdf
55. Siegrist J, Fernández L, Hernández M. Perspectivas sociológicas de la calidad de vida. Med Clín (Barc).[online] 2000; 114:22-24. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7141007>
56. Ware J, Sherbourne C. A 36-item short-form health survey (SF-36). Conceptual framework and item selection. Med Care. [Internet] 1992;30:473–483. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1593914/>

57. Arias M, Portilla de A, Villa M. Desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. Rev Scientia Et Technica. [online] 2008 [acceso el 15 de octubre del 2022]; 4: 117-119, Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84920454022>
58. Tintaya C. Enseñanza y desarrollo personal. Rev Psicología. [Internet] 2016; 16 (1): 75-86. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000200005
59. Gaspar S, Manaces E, Pupo K, Zambrano O. Las obligaciones contractuales para regular el cumplimiento de trabajadores en relación de dependencia en empresas privadas. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, [Internet]; 9(1), 00073. Disponible en: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2981>
60. Hernández. Derecho Laboral y la Administración de Recursos Humanos, 2a. México: Editorial Patria. [acceso el 10 de setiembre del 2022]. Disponible en: https://www.elsotano.com/libro/derecho-laboral-y-la-administracion-de-recursos-humanos-2-ed_10463762
61. Palés A. El dilema objetividad-subjetividad en la evaluación del aprendizaje de estudiantes de medicina y residentes. FEM (Ed. impresa) [Internet]. 2022; 25(3): 103-105. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322022000300001&lng=es.
62. yoli V, Durning SJ, Shanahan EM, van der Vleuten C, Schuwirth L. The pursuit of fairness in assessment: looking beyond the objective. Medical Teacher [Internet]. 2022; 44:353-9. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35104191/>
63. Bustamante Á, Villalobos M. Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. Información tecnológica [Internet] 2020; 31(3), 65-74. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>

64. Pedraza E, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales [Internet] 2017; 16(3), 493-505. Recuperado en 04 de diciembre de 2021, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.
65. Durán. La ciencia, la ética y el arte de enfermería a partir del conocimiento personal. Aquichán [Internet] 2005; 5(1): 86-95. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972005000100009
66. Maikel Y, Jorge R, Estupiñán R, Hernández C. Diagnóstico de los retos de la investigación científica postpandemia en el Ecuador. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, [internet] 2021; 7(s1), Disponible <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2960>
67. Serrano J. Metodología de la Investigación edición Gamma 2020: 1er semestre Bachillerato General. Bernardo Reyes. Disponible: https://play.google.com/store/books/details/Metodologia_de_la_Investigacion_edicion_Gamma_2020?id=XnnkDwAAQBAJ&hl=es_MX&gl=US
68. Otzen T. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol. [Internet]. 2017 Mar [citado 2022 Oct 10]; 35(1): 227-232. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
69. Patlán P. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud, Barranquilla [Internet]. 2019 Apr [cited 2022 Oct 10] ; 35(1): 156-184. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en

70. Hernández, Fernández, Cieza A. Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). Rev. Esp. Salud Publica [Internet]. 2010; 84(2): 169-184. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000200005&lng=es.
71. Preciado S, Ambriz R, Enríquez H. Análisis Psicométrico de la escala para profesionales mexicanos de enfermería. Rev. iberoamericana de la ciencia de la salud. [Internet] 2016; 5(10): 2395-8054. Disponible en: <https://www.rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/35/145>
72. Moreno M, Baltazar R, Beltrán C, Núñez F. Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). Salud, Barranquilla [Internet]. 2018; 34(1): 68-75. Disponible en: [:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000100068&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000100068&lng=en).
73. Mora G. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. Rev cubana Oftalmol [Internet]. 2015; 28(2): 228-233. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21762015000200009&lng=es.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la Investigación:

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	DISPOSICIONES
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y calidad de vida laboral del personal de enfermería en los licenciados de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo es la relación entre la dimensión ambiente físico y la calidad de vida laboral en los licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2022?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la dimensión ambiente psicológico y la calidad de vida laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2022?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la dimensión ambiente social y la calidad de vida laboral en licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el nivel estrés y la calidad de vida laboral en los licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima 2022</p> <p>Objetivos Especifico</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión ambiente físico del estrés y la calidad de vida laboral en los licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima 2022</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión ambiente psicológico del estrés y la calidad de vida laboral en Licenciados de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión ambiente social del estrés y la calidad de vida laboral en Licenciados de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2022</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación entre el estrés y calidad de vida laboral en licenciados de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2022</p> <p>Ho: No existe relación entre el estrés y calidad de vida laboral en licenciados de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>Existe relación entre el ambiente físico del estrés y la calidad de vida laboral en licenciados de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2022</p> <p>Existe relación entre el ambiente psicológico del estrés y la calidad de vida laboral en licenciados de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2022</p> <p>Existe relación entre el ambiente social del estrés y la calidad de vida laboral en licenciados de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2022</p>	<p>VARIABLES 1</p> <p>Nivel Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Ambiente Físico</p> <p>Ambiente Psicológico</p> <p>Ambiente social</p> <p>VARIABLE 2:</p> <p>Calidad de vida laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Soporte Institucional</p> <p>Seguridad</p> <p>Integración al puesto de trabajo</p> <p>Satisfacción en el trabajo</p> <p>Bienestar Logrado</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Administración del tiempo</p>	<p>Tipología</p> <p>Desarrollo</p> <p>Método</p> <p>Investigación</p> <p>Método</p> <p>Disposiciones</p> <p>carácter</p> <p>Población</p> <p>Población</p> <p>75er</p> <p>Mue</p> <p>pop</p>

Anexo 2: Instrumento de Estrés

Nunca=1

Algunas veces=2

Frecuentemente=3

Muy Frecuentemente=4

	AMBIENTE FÍSICO	1	2	3	4
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	1	2	3	4
2	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre los problemas del servicio	1	2	3	4
3	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio	1	2	3	4
4	El medico no está presente cuando el paciente se está muriendo	1	2	3	4
5	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ejemplo: pacientes conflictivos, hostilidad. etc.)	1	2	3	4
6	Pasar temporalmente a otros servicios donde falta personal	1	2	3	4
7	Personal y turno imprevisible	1	2	3	4
8	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional a un paciente	1	2	3	4
9	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	1	2	3	4
	AMBIENTE PSICOLÓGICO	1	2	3	4
10	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos para los pacientes	1	2	3	4
11	Sentirse impotente ante un paciente que no mejora	1	2	3	4
12	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	1	2	3	4
13	La muerte de un paciente	1	2	3	4
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	1	2	3	4
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	1	2	3	4
16	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico del paciente	1	2	3	4
17	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	1	2	3	4
18	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible	1	2	3	4
19	Ver sufrir a un paciente	1	2	3	4

20	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a un paciente	1	2	3	4
21	No saber decir al paciente o a su familia el estado clínico y tratamiento	1	2	3	4
22	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	1	2	3	4
	AMBIENTE SOCIAL	1	2	3	4
23	Recibir críticas de un medico	1	2	3	4
24	Tener problemas con su supervisora	1	2	3	4
25	Tener problemas con uno o varios médicos	1	2	3	4
26	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros(enfermeros(as)) de otros servicios	1	2	3	4
27	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	1	2	3	4
28	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros	1	2	3	4
29	El médico no está presente en una urgencia médica	1	2	3	4
30	Recibir críticas de una supervisora	1	2	3	4

Anexo 2: Instrumento de calidad de vida laboral

El puntaje para los ítems dependerá del nivel de puntaje usted otorga. 1 menos calidad y 7 máxima calidad.

	SOPORTE INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5	6	7
1	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.							
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores							
3	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo							
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo							
5	En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.							
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.							
	SEGURIDAD							
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo							
8	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo							
9	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).							
10	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es							
11	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.							
	INTEGRACIÓN							
12	Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.							
13	Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales							
14	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.							
	SATISFACCIÓN							
15	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro							
16	Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es:							
17	Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es:							
18	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:							

19	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:								
20	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:								
21	con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:								
22	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?								
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.)								
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.								
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.								
26	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.								
	DESARROLLO PERSONAL								
27	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.								
28	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.								
29	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales								
	ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE								
30	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.								
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).								

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadora : Gonzales Bambaren, Ana Patricia

Título : “ Estrés y Calidad de vida Laboral en Licenciados que Laboran en la Unidad de cuidados intensivos de un Hospital Publico de Lima, 2022

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado “Estrés y Calidad de vida Laboral del personal de Enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora. sede Lima- 2022”. Este estudio desarrollado por investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener, **GONZALES BAMBAREN, ANA PATRICIA**. Su ejecución ayudara / permitirá que otras personas pueda seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le realizara lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder a todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Formar el consentimiento informado

La entrevista/ encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la encuesta se le entregaran a Usted de forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

Beneficios: Usted se beneficiará con 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

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación, Igualmente no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres, Si los resultados de este estudio son publicados no se mostrará alguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente:

Si usted se siente incomoda durante el llenado del cuestionario podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjudicar alguno, SI tiene alguna inquietud/o molestia, no dude en pregunta al personal del estudio. Puede comunicarse

con **Gonzales Bambaren, Ana Patricia** al 987927210 y/o Comité que valido el presente estudio, Dra. Jenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la Investigación Telf,7065555 anexo 3285. comité.etica@UWIENER.EDU.PE

CONSENTIMIENTO

Aceptó voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptad y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibió una copia firmada en este consentimiento.

.....
Participante
Nombres:
Patricia
DNI:

DNI:

.....
Investigador
Gonzales Bambaren, Ana