



**Universidad
Norbert Wiener
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en el
área de cuidados intensivos de un hospital de Lima - 2023

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos**

Presentado por:

Autora: Campos Rodríguez, Roxana

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6453-018X>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

**Línea de Investigación General
Salud y Bienestar**

**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

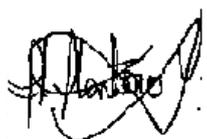
Yo, Campos Rodriguez, Roxana, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima - 2023”, Asesorado por el Docente Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio, DNI N° 09542548, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>, tiene un índice de similitud de 16 (Dieciseis) %, con código oid:14912:281277180, 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)
 Campos Rodriguez, Roxana
 DNI N° 42470051



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
 DNI N° 09542548

Lima, 15 de Febrero de 2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi Madre que siempre me inspiró para amar, pensar y soñar en un Perú mejor: un país con un mejor bienestar y cuidado de la salud.

A la gente de mi país, para que la semilla de este trabajo de investigación contribuya a dar frutos en bien de una población sana y tengan una mejor calidad de vida los profesionales de la salud.

AGRADECIMIENTO

Mi eterno y profundo agradecimiento a mi madre, por su apoyo incondicional, por su gran amor a lo largo de toda su vida, por alentarme siempre con esa alegría, actitud y espíritu positivo que lo caracteriza para que logre cada una de las metas que me he propuesto en la vida. Y porque es el mejor ejemplo de valores, coraje, lucha y amor.

A Dios por ser parte de mi vida, por brindarme su apoyo en todo momento y por caminar siempre junto a mi lado.

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

JURADO

Presidente : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Secretario : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

Vocal : Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

ÍNDICE

ÍNDICE

.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
1 EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problema específico.....	3
1.3 Objetivo de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación del estudio.....	4
1.4.1 Teórico.....	4
1.4.2 Metodológico.....	5
1.4.3 Práctico.....	5
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	5
1.5.1 Temporal.....	5
1.5.2 Espacial.....	6
1.5.3 Población.....	6
2 MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	7
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	9
2.2 Bases teóricas.....	11
2.2.1 Estrés laboral.....	11
2.2.2 Calidad de vida laboral.....	13
2.2.3 Teoría de enfermería sobre calidad por Formarier.....	14
2.3 Formulación de hipótesis.....	15
2.3.2 Hipótesis específica.....	15
3 METODOLOGÍA.....	16
3.1 Método de la investigación.....	16

3.2	Enfoque de la investigación	16
3.3	Tipo de investigación.....	16
3.4	Diseño de la investigación.....	16
3.5	Población, muestra y muestreo	17
3.6	Variables y Operacionalización	18
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.7.1	Técnica	20
3.7.2	Descripción de los instrumentos	20
3.7.3	Validación.....	20
3.7.4	Confiabilidad.....	21
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos	22
3.9	Aspectos éticos.....	22
4	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	24
4.1	Cronograma de actividades	24
4.2	Presupuesto	25
5	REFERENCIAS.....	26
Anexos	34
Anexo 1.	Matriz de Consistencia.....	35
Anexo 2.	Instrumentos de recolección de datos.....	37
Anexo 3.	Formato de consentimiento informado.....	47
Anexo 4.	Informe de originalidad	
;Error! Marcador no	
	definido.	

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existen entre el estrés laboral y calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima – 2023. **Método:** la metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal y correlacional, la población que participará está conformada por 50 enfermeras de la UCI del hospital nacional. La técnica a emplear es una herramienta de un cuestionario sobre el estrés laboral el Modelo la Escala de Estrés en Enfermería – NSS y la escala de calidad de vida WHOQOL-BREF. Ambos instrumentos pasaron por una prueba de validez y confiabilidad. Los datos recopilados serán procesados por el software estadístico SPSS v26, las pruebas de hipótesis se realizarán utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

Palabra clave: Calidad de Vida, Estrés laboral, UCI

ABSTRACT

Objective: to determine the relationship between work stress and quality of life in the nursing staff of the intensive care unit of a national hospital in Lima - 2023. Method: the quantitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional and correlational, the population that will participate is made up of 50 nurses from the ICU of the national hospital. The technique to be used is a WHOQOL-BREF quality of life scale tool and a questionnaire on work stress, the Nursing Stress Scale Model – NSS. Both instruments went through a validity and reliability test. The collected data will be processed by the statistical software SPSS v26, the hypothesis tests will be carried out using the Spearman correlation coefficient.

Keywords: Quality of Life, Work stress, ICU

1 EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Hay más de 43.000 hospitales en el mundo y en las cuales existen un área denominada unidad de cuidados intensivos (UCI), como centro de atención al paciente crítico (1). Por eso, los hospitales tienen la UCI como un lugar para atender a los pacientes críticos, dar una atención continuada, específica y diferenciada de otros pacientes. Además, los pacientes críticos son aquellos que tienen una enfermedad con riesgo alto de perder la vida de modo rápido, siendo necesario una ayuda apropiada para conservar sus funciones y que únicamente la UCI puede proporcionarlo y de este modo sea potencialmente recuperable su situación (2).

Con referencia a los profesionales de enfermería, la OMS, promulgó en 2020, una carta para la calidad de vida de los trabajadores de la sanidad, dicha carta señala que los buenos entornos laborales, reconocimiento y sueldo, mejoran la calidad de vida laboral; esto en concordancia con los hallazgos del estrés presentado en los profesionales de un nivel alto (3).

Por otro lado, a nivel internacional se informa que en el año 2021 las enfermeras; en EEUU el 93% experimentan estrés, en España, presentan sobrecarga de trabajo (80%), en Australia, el 61% indican exceso de trabajo y con depresión el 28%, y en China, presentan agotamiento (60%) (4).

En la India, según un informe de 2020, el personal médico tiene una baja calidad de vida (89,45%), con síntomas depresivos y una ansiedad de nivel alto (98,50%) afectando su calidad de vida laboral (5).

Por otro lado, en el Perú se tienen cerca de 106 unidades de cuidados intensivos y 822 camas UCI con 700 médicos intensivistas y cerca de 2000 enfermeras especialistas, para la atención de los pacientes críticos (6).

Asimismo, en Lima los niveles de estrés de las enfermeras encontrados fueron: alto (58,6%), medio (21,8%) y bajo (19,5%), y este estrés está relacionado con agotamiento, alteración del sueño y la falta de apetito (7).

Otro estudio, realizado en Cañete en 2020 demuestra que el personal médico presentó estrés laboral de nivel alto (59%), indicando que existen pocos estudios acerca de la calidad de vida laboral en la sanidad y en especial a las enfermeras asignadas a UCI (8).

La calidad de vida laboral es definida como "la sensación del bienestar entre los requisitos profesionales y los recursos utilizables en equilibrio, para satisfacer esas necesidades, con un fuerte vínculo entre la eficacia y su satisfacción profesional", y en la salud es una mejora percibida por los pacientes (9).

Así también, la calidad de vida laboral (CVL) es percibida por los profesionales en el lugar donde trabaja dado su cultura organizacional, valores, normas y objetivos, así también tienen expectativas y preocupaciones. Evidentemente, todo depende de su estado mental, físico, y de las creencias personales, relacionados con su entorno. También encontraron una fuerte correlación entre su estado físico y las medidas de calidad de vida, que se asoció con la disminución de la calidad de vida (10).

Otras definiciones de algunos autores definen la CVL como un equilibrio entre las cargas de trabajo, los recursos organizacionales disponibles y los recursos personales para satisfacer sus necesidades. Si bien existen diversas herramientas para cuantificarla, existen pocos estudios en nuestro país que pretendan medirla entre diferentes trabajadores. (11).

Con base en los datos presentados, el estrés ocupacional es un problema mundial que afecta a la CVL, y ha habido un creciente interés en abordar sus factores, para una

intervención efectiva en el área de UCI, teniendo cómo pregunta a investigar ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima - 2023?

1.2.2 Problema específico

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente físico y calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima - 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente psicológico y calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima - 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente social y calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima - 2023?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existen entre el estrés laboral y calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima - 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión ambiente físico y calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima - 2023
- Determinar la relación entre la dimensión ambiente psicológico y calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima - 2023
- Determinar la relación entre la dimensión ambiente social y calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima - 2023

1.4 Justificación del estudio

En las UCI, se percibe un ambiente tenso, producto de las condiciones del paciente y el estado de alerta de las enfermeras, ante cualquier síntoma o variación de indicadores vitales por ello deseamos saber de qué manera perjudica el estrés laboral en la CVL.

1.4.1 Teórico

El presente estudio es teóricamente sólido porque, a través del trabajo de campo, permite contrastar empírica y estadísticamente la hipótesis teórica de que existe una correlación directa y positiva entre la CVL y el estrés laboral del personal de enfermería de

la UCI. Tal validación empírica permitirá el desarrollo de una dimensión teórica que aborda la relación entre CVL y el estrés laboral.

1.4.2 Metodológico

El modelo utilizado para el análisis del estrés laboral y CVL se consideró desde el enfoque metodológico, en la medida en que se encontró una correlación positiva y significativa entre cada variable. Cabe señalar que la metodología utilizada es factible y válido.

Este estudio proporcionará datos estadísticos sobre el diagnóstico real de la situación, que servirán como insumo para investigaciones futuras acerca de esto temas encaminados a mejorar la CVL de las enfermeras futuras.

1.4.3 Práctico

Las correlaciones directas y positivas entre el estrés laboral y la CVL para las enfermeras de UCI tienen un claro significado práctico, ya que permitirán la inclusión de varios contextos o ambientes de trabajo en los que los empleados realizan su trabajo, diseñados hacia la disminución del estrés laboral y, por lo tanto, acciones correctivas para mejorar el desempeño laboral y la imagen del hospital.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

La investigación se llevará a cabo en el periodo de enero a julio de 2023, tomándose en un solo momento todos los datos del cuestionario.

1.5.2 Espacial

La investigación se llevará a cabo en un hospital nacional, en la provincia de Lima Metropolitana y en el departamento de Lima – Perú.

1.5.3 Población

La población de estudio está representada por las enfermeras y enfermeros de UCI del hospital, siendo de 50 profesionales.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Ali (2021) en Arabia Saudita, cuyo objetivo fue “*Evaluar la Calidad de vida laboral y sus factores asociados entre enfermeras en un hospital de atención terciaria en Al-Madinah, Arabia Saudita*”, con una metodología transversal, cuantitativa y correlacional, a una población de enfermeras de los hospitales de Arabia Saudita a una muestra 116 enfermeras, se le aplicó la encuesta sobre la calidad del trabajo de enfermería (CVL) Brook y Anderson y la subescala de estrés de la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés, Como resultado, el 65,1% tenía CVL alto, el 33% estrés severo. Concluyendo que el 33% de los participantes reportaron algún estrés severo (12).

Bejarano, Espitia y Jiménez (2020) en Colombia, tuvo como objetivo fue “*Establecer la relación que entre estrés laboral y calidad de vida en profesionales enfermeros de hospitales de Bogotá y Medellín*”, utilizando una metodología cuantitativa, transversal y correlacional; a una población de enfermeras de hospital de Bogotá y Medellín a una muestra de 6 personas. Se administraron dos instrumentos denominados Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS), para evaluar los niveles de estrés laboral y la escala Gencat para evaluar la calidad de vida. Los resultados mostraron que quienes puntuaron más alto en las preguntas de agotamiento emocional están relacionadas con el estrés y la calidad de vida, y quienes puntuaron más bajo, concluyendo que existía una relación entre el estrés laboral y la calidad de vida (13).

Ghada (2020) en Egipto, teniendo como objetivo “determinar la relación entre calidad de vida laboral y estrés ocupacional entre jefes de enfermería de Hospitales de Puerto Saíd. M”, utilizando una metodología transversal, cuantitativa y correlacional; a una población de enfermeras de hospital de Egipto a una muestra de 85 enfermeras, utilizando dos tipos de instrumentos; La calidad de la enfermería (QNWL) y el estrés laboral. Dando por resultado que las enfermeras tenían: un nivel alto de Calidad de Vida (51.8%), estrés bajo (77.6%) y alto de estrés (41,2%), concluyendo que existe una relación significativa entre la de Calidad de Vida y estrés laboral en las enfermeras (14).

Xue (2020), en China, teniendo como objetivo “*hallar la relación entre el estrés laboral, la calidad de vida laboral y el agotamiento laboral en las Enfermeras quirúrgicas en Xinjiang, China*”, aplicando una metodología transversal, cuantitativa y correlacional, a una población de enfermeras de hospital de China, con una muestra aplicada a 488 enfermeras, utilizando dos instrumentos; el desequilibrio de esfuerzo-recompensa (DER) y la encuesta del inventario de agotamiento de Maslach (MBI-GS). El resultado que obtuvieron fue, que de los dos grupos con estrés alto y con estrés bajo, se midió la calidad de vida, incidiendo que el grupo de estrés alto tiene baja calidad de vida. Concluyendo que una baja calidad de vida está relacionada significativamente con un nivel de estrés alto (15).

Mendoza (2019), en Ecuador, teniendo como objetivo “*Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del hospital de especialidades Teodoro Maldonado Carbo*”, utilizando una metodología de enfoque cuantitativo, método deductivo, con alcance descriptivo y correlacional, a una población del Hospital de especialidades Teodoro Maldonado Carbo, con una muestra de 240 profesionales de enfermería, utilizando el instrumento de estrés laboral. El resultado a la que

llegó fue que el estrés laboral es dado por la insatisfacción remunerativa, y la calidad de vida por la seguridad en el trabajo; concluyendo que las variables estrés laboral y la calidad de vida esta correlacionadas (16).

2.1.2 Antecedentes nacionales

Alcalá (2022), en Lima, tuvo como objetivo “*Determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y estrés laboral durante la pandemia COVID 19 en el profesional de enfermería en un hospital público de Cañete, 2021*”, utilizando una metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, a una población de enfermeras del hospital público de Cañete, a una muestra de 20 enfermeras. Utilizando la técnica del cuestionario CVP35 para la calidad de vida y la Escala de Estrés en Enfermería (NSS) para el estrés laboral, teniendo como resultados que el 40% de las enfermeras tienen un nivel de estrés alto, y el 50% un nivel de calidad de vida regular, concluyendo que existe una relación entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral (17).

León (2021), en Trujillo, tuvo como objetivo “*Identificar la relación que existe entre el estilo de vida y el estrés laboral en el personal de enfermería, en tiempos de COVID-19*”, utilizando una metodología cuantitativa, correlacional y descriptiva, a una población de enfermeras, a una muestra de 66 enfermeras y utilizando dos instrumentos, el de estilo de vida y el cuestionario de estrés laboral, teniendo como resultado que el 51.51% no tiene un estilo de vida saludable y varias horas de trabajo ininterrumpido, concluyendo que el 71.2% de las enfermeras presentan un nivel medio de estrés laboral (18).

Mitac (2021), en Chincha, tuvo como 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 – 2021*”, realizando una metodología descriptiva, correlacional y cuantitativa,

a una población de enfermeras del área de cirugía, a una muestra de 42 enfermeras, utilizando dos herramientas una para el estrés laboral y otra para la calidad de vida, teniendo como resultado que el 30,95% presentó un nivel de estrés alto y para la calidad de vida laboral un nivel regular el 47,62%, 33,33% de nivel bueno y un 19,05% de nivel malo en su calidad de vida laboral, concluyendo que el nivel de estrés es alto en el 30.95% de las enfermeras (19).

Ponce (2021), en Trujillo, tuvo como objetivo *“Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19 en el Hospital Regional Docente de Trujillo”*, con una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, a una población de enfermeras de un hospital nacional, a una muestra de 93 enfermeras, utilizando como herramienta la Escala de estrés laboral de Enfermería-NSS y la Escala de Calidad de Vida Laboral-WRQOL, dando como resultado que el 39% tenía un nivel de estrés moderado y el 61% de nivel bajo de estrés laboral, asimismo presenta una calidad de vida: baja (26%), moderado (25%) y alto (49%), concluyendo que la calidad de vida y el estrés laboral están relacionados de modo inversamente proporcional (20).

Trujillo et al. (2021), en Callao, tuvo como objetivo *“Determinar el nivel de estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021”*, utilizando el enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal a una población de 50 enfermeras que laboraron en el centro de salud durante la pandemia, aplicando el instrumento del cuestionario de estrés con tres dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Teniendo como resultados que los profesionales de la salud tienen un nivel de estrés en la tres categorías severo, moderado y leve.

Concluyendo que el personal médico un 50% tiene estrés severo, esto por las presiones tanto de los familiares y de la cantidad de personas que fallecidas (21).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estrés laboral

2.2.1.1 Definición

La OIT definió el estrés laboral a modo del estrés concerniente con los requisitos del trabajo, los superiores y colegas de su organigrama, ocurriendo cuando el trabajo requiere competencia, conocimiento y habilidades de afrontamiento y los colaboradores, no cumplen con las exigencias de la organización (22).

De acuerdo con la teoría de Gordon, el estrés se define a modo de "una respuesta fisiológica y psicológica a situaciones estresantes que interfiere con la satisfacción, la productividad y la creatividad de una persona" (23).

2.2.1.2 Tipos de estrés

Las diferentes clases de estrés son; estrés positivo, también conocido como constructivo y destructivo debido a sus efectos beneficiosos sobre el compromiso laboral, la creatividad. Teniendo un efecto beneficioso en las organizaciones. El estrés negativo. Una "O" dolorosa conduce a una disfunción individual y organizacional que sobrecarga los sistemas de la mente y el cuerpo humano (24).

2.2.1.3 Causas del estrés laboral

Las causas vienen dadas por: trabajos con gran carga laboral, rara vez toma descansos largos, días de turno, estilos de gestión como la falta de comunicación, el papel en las relaciones por la carencia de ayuda de socios, colegas y superiores, falta de profesionalismo o exceso de expectativas profesionales y trabajo peligroso, por las condiciones ambientales como incomodidad física o peligro (25).

2.2.1.4 Dimensiones del estrés laboral

El estrés laboral tiene tres dimensiones:

- a. **Ambiente físico** definidos como estresores, referidos a la carga de trabajo, multitarea, relacionados con las tareas asignadas, carencia de tiempo para las intervenciones de enfermería, carencia de tiempo para el cuidado del paciente crítico y personal de turno con horario extendido, entre otros (26).
- b. **Ambiente psicológico** Definido como el estrés causado por ciertas situaciones o estímulos internos o externos que provocan ciertos cambios en los procesos mentales de las personas, relacionado con intervenciones que afectan a los pacientes, hacer frente a la muerte de los pacientes, brindar apoyo emocional a los familiares (27).
- c. **Ambiente social** definido como ser criticado por otros en el trabajo, afectando la baja autoestima y confianza; recibiendo mensajes negativos de otros profesionales, tener inconvenientes con los jefes, temor a efectuar negligencia durante la intervención y miedo a la rotación (28).

2.2.1.5 Teoría de enfermería

Dorothy Orem desarrolló la teoría de "falta de autocuidado" en la enfermería, también conocida a modo de modelo de atención de Orem, que identifica tres sistemas de atención

en los que suceden intercambio entre las enfermeras y los pacientes, familiares, personas interesadas y amigos del paciente (29).

2.2.2 Calidad de vida laboral

2.2.2.1 Definición

La calidad de vida laboral es definida como "la sensación del bienestar entre los requisitos profesionales y los recursos utilizables en equilibrio, para satisfacer esas necesidades, con un fuerte vínculo entre la eficacia y su satisfacción profesional", y en la salud es una mejora percibida por los pacientes (9).

Velásquez definió la CVL a modo de "el equilibrio entre las exigencias de la labor y la aptitud percibida hacia la satisfacción de dichas exigencias con el fin de lograr un desarrollo óptimo a lo largo de la vida en los ámbitos personal, familiar y profesional" (30).

2.2.2.2 Dimensiones

La Calidad de vida laboral tiene cuatro dimensiones;

- a. **Salud Física.** Definida a modo que el nivel excelente de funcionamiento físico del cuerpo, que se obtiene preparando el organismo a través del ejercicio y la actividad física, una buena alimentación y una sana estabilidad mental. El desgaste por el paso de los años está asociado a cambios biológicos y fisiológicos en el organismo que no sorprenden y que afectan al rendimiento de las personas mayores, especialmente de los ancianos (30).
- b. **Salud psicológica.** La OMS lo define hacia el logro del bienestar de las personas para desplegar sus habilidades y enfrentar el estrés, trabajar productivamente y colaborar con la comunidad". En ese sentido, los inconvenientes diarios se enfrentan

de modo conveniente, madura y objetiva y desenvolverse bien en el ámbito social, incluida la capacidad de superarse a uno mismo y utilizar la propia presencia en bien del medio ambiente (31).

- c. **Relaciones sociales.** Definida como la sensación de las personas sobre las relaciones sociales que realiza en su ambiente, vinculado con sus papeles sociales. De igual forma, el apoyo social significa la relación del individuo con el entorno y los roles sociales, así como el desempeño laboral (30).
- d. **Ambiente.** Está relacionada con el entorno físico, los medios que utiliza para desplazarse, las actividades de recreación, la información y su estado económico – financiero. En este elemento, las personas construyen desde el ámbito del entorno social. De acuerdo con la necesidad de un entorno que facilite las actividades individuales y promueva un crecimiento considerando las variables socio culturales y afirmando una CVL real (32).

2.2.3 Teoría de enfermería sobre calidad por Formarier

La garantía de la atención y la calidad son elementos unificadores porque: consienten el avance de la materia, que demandan los profesionales utilizando un método sistemático para la evaluación de la atención y también posicionan al enfermero como parte esencial del equipo de atención a la salud (33).

Definir medidas de atención que reflejen la garantía de la atención y la calidad de un determinado establecimiento de salud es difícil, porque la atención puede ser intangible, heterogénea, cambiar con el tiempo y enfocarse en un grupo muy diverso de pacientes en proceso de formación de la atención, por lo que es influenciado por la situación tecnológica, política, social, científica y económico (34).

El seguimiento de las guías de calidad de atención, deberían planificarse y sistematizarse hacia la mejora continua y que necesitan investigarse cuidadosamente las posibles desviaciones. Así también, aplicar el ciclo de Deming en la mejora continua y su planificación para aumentar la calidad (35).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional en Lima – 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional en Lima – 2023.

2.3.2 Hipótesis específica

- Hi: Existe relación significativa entre el ambiente físico y la calidad de vida en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional en Lima.
- Hi: Existe relación significativa entre el ambiente psicológico y la calidad de vida en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional en Lima.
- Hi: Existe relación significativa entre el ambiente social y la calidad de vida en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional en Lima.

3 METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

La investigación responde al método deductivo, debido a la demostración de la hipótesis y conocer si las variables están relacionadas (36).

3.2 Enfoque de la investigación

De acuerdo con Hernández (37) sostienen que una investigación puede ser realizado bajo los enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto, por la recolección de datos mediante cuestionario a un grupo de personas, haciendo uso de las estadísticas. Por lo tanto, para nuestro caso utilizaremos el enfoque cuantitativo, porque se centran en la medición objetiva la información recopilada por medio de encuestas y procesadas para su análisis inferencial y estadístico.

3.3 Tipo de investigación

La investigación es aplicada, debido a la aplicación de instrumentos a una población específica, para generar nuevos conocimientos (38).

3.4 Diseño de la investigación

Según Hernández, el diseño no experimental, indica que no se va alterar a los constructos, sino que se tomará y se registrará tal como se encuentra en un momento determinado (37).

De la misma forma Hernández indica que el nivel será correlacional de corte transversal, dado la toma de datos en un plazo de tiempo definido, por única vez los dos instrumentos a la población, para hallar luego si las variables están relacionadas (38).

Por lo tanto, se indagará, buscará y especificará las características y determinadas situaciones sobre el estrés laboral y la CVL de enfermería de UCI de un hospital nacional, en el periodo de enero 2023.

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

La población de investigación es el personal de enfermería de UCI del hospital nacional ubicado en Lima (39).

Muestra

Como la población es pequeña, se utilizará la totalidad del personal de UCI de enfermería que es de 50 personas.

Muestreo

La técnica en este caso será el muestreo de tipo censal.

Criterios de inclusión

- Personal asignadas a UCI.
- Personal de UCI que acepten el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personas que rechacen su participación.
- Profesionales médicos que sean de otras especialidades.
- Profesionales de enfermería que son de otras áreas del hospital.

3.6 Variables y Operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Estrés laboral	La OIT definió el estrés laboral a modo del estrés concierne con los requisitos del trabajo, los superiores y colegas de su organigrama, ocurriendo cuando el trabajo requiere competencia, conocimiento y habilidades de afrontamiento y los colaboradores, no cumplen con las exigencias de la organización (23)	Estrés laboral: Se operacionalizará mediante un cuestionario: Escala de estrés en enfermería, el cual tiene como valor final; alto, medio y bajo.	Ambiente físico	Interrupción en el área – Turnos tensos – Labor administrativa – Falta de tiempo con el cliente – Falta de tiempo para intervenciones – Escasez de personal asistencial	Ordinal (escala Likert de 0 a 3 puntos)	Alto: 69 - 102 Medio: 35 - 68 Bajo: 0-34
			Ambiente psicológico	– Procedimientos difíciles – Impotencia ante la muerte – Deficiencias del área de trabajo – Falta de comunicación – Falta de apoyo al familiar – Conflicto entre compañeros – Falta de reporte médico – Sufrimiento – Sin apoyo médico – Falta de actualización de equipos		

			Ambiente social	<ul style="list-style-type: none"> - Conflicto con el personal - Miedo en intervenciones - Opinión diferente - Ausencia del médico - Cambios de áreas de trabajo 		
--	--	--	-----------------	---	--	--

Variable 2: Calidad de Vida

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Calidad de vida	La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en el que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes (9)	Grado óptimo de la estimación y satisfacción de las necesidades de la persona, respecto a su nivel de vida y perfil de calidad de vida.	Salud física	Dolor y malestar; Dependencia de medicación o tratamiento; Energía y fatiga; Movilidad; Sueño y descanso; Actividad cotidiana; Capacidad de trabajo)	Ordinal – likert de 1 - 5	Mala < 60, Moderada <60 y 70>, Buena >70
			Salud Psicológica	Sentimiento positivo; Espiritualidad/ religión creencias personales; Pensamiento/ aprendizaje/ memoria/ concentración; Imagen corporal y apariencia; Autoestima; Sentimientos negativos		
			Relaciones sociales	Relaciones personales; Actividad sexual; Soporte social		
			Ambiente	Seguridad física y protección; Entorno físico; Recursos económicos; Oportunidades para adquisición de información/ habilidades; Hogar; Cuidados de salud y sociales: disponibilidad / calidad; Transporte		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se empleará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de recolección de datos. Estas técnicas recogen los datos según las variables de nuestro estudio.

El cuestionario escala de calidad de vida WHOQOL-BREF y el cuestionario sobre el estrés laboral la Escala de Estrés en Enfermería (NSS).

3.7.2 Descripción de los instrumentos

Para medir el estrés laboral se empleará el instrumento Escala de Estrés en Enfermería (NSS- siglas en ingles), validado en Perú por Castillo en el año 2020, el cual mide tres dimensiones: ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social. El instrumento tiene 34 preguntas con un valor final: Alto, Medio, Bajo, según escala de Likert del 0 al 102 (40)

Para medir la calidad de vida se usará el cuestionario de calidad de vida WHOQOL – BREF tiene de 26 preguntas en escala Likert de 5 puntos, produciendo un perfil de 4 dimensiones: Salud física, Salud psicológica, Relaciones sociales, Ambiente. Con tres preguntas abiertas y 6 preguntas demográfica, en la cual mide la calidad.

3.7.3 Validación

La validez es el grado en que un instrumento mide la variable que se está midiendo. La validez del instrumento se determinará a través de la “evaluación de expertos”, que brindará la opinión de tres expertos con base en los datos recabados. El instrumento será

analizado a partir de tres conceptos: adecuación, pertinencia y claridad. Una vez cumplidas las condiciones, el perito firma un certificado de validez indicando que es suficiente. La validación de la prueba piloto fue realizada por tres expertos en la materia, quienes confirmaron la condición del instrumento con una validez interna de 0,95 (41).

La prueba de validación para ambos instrumentos fue realizada por tres jueces expertos siendo validada y utilizada por Castillo (39) citada por Alcalá (16, 15p), quien estuvo de acuerdo con los jueces en un 100%, entonces la tasa de aprobación de la prueba binomial fue inferior a 0.05, la unidad es muy significativa. Alcalá (16) aplicó el estudio a 20 enfermeras del hospital público de Cañete de la provincia de Lima. Siendo la población de estudio las enfermeras asignadas a la atención de la pandemia de covid -19. Incluyendo solo a personas que laboraron como enfermeras, logrando una confiabilidad del 95%.

3.7.4 Confiabilidad

Considerando que el coeficiente de Alfa de Cronbach también evalúa la confiabilidad del instrumento aplicado, entonces, vamos a considerar el alfa de Cronbach ≥ 0.7 (42).

La confiabilidad de los instrumentos WHOQOL-BREF-26 de calidad de vida evaluado por el personal de enfermería encuestado, consiguiendo una aceptación del instrumento excelente, con un alfa de Cronbach de 0,89 para el cuestionario total y para cada una de los ítems entre 0,87 - 0,88.

La confiabilidad de los instrumentos Escala de Estrés en Enfermería (NSS) de estrés laboral, evaluado por el personal de enfermería encuestado, consiguiendo una aceptación del

instrumento excelente, con un alpha de Cronbach de 0,95 para el cuestionario total y para cada una de los ítems entre 0,93 - 0,98.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Se solicitó el consentimiento y facilidades a la Jefatura de UCI e enfermería del Hospital Nacional. Las enfermeras a incluir en la investigación serán informadas por el tesista en cuanto a los pasos a dar y los resultados a conseguir. Así también, indicar que la participación no tiene consecuencias negativas.

Después de recopilar los datos se registrará en el software SPSS versión 25, para su análisis estadístico.

El análisis de las variables se expresará como porcentaje y frecuencia según sea el tipo de dato a presentar.

Para dar respuesta a la hipótesis general, se aplicó la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, planteando las hipótesis con el objetivo de establecer la existencia de una correlación entre el estrés laboral y CVL de las enfermeras.

3.9 Aspectos éticos

En los aspectos éticos del estudio se tomará en cuenta la elaboración del proyecto de investigación, puesto que se requirió de un consentimiento informado, firmado por las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos, comunicándoseles por escrito y verbalmente que el cuestionario es anónimo. Para el estudio se tomará en cuenta el consentimiento informado basado en los principios de la Bioética:

- **No Maleficencia:** Al aplicar el cuestionario no se divulgó las respuestas brindadas ni confidencias brindadas por los pacientes. Así mismo, se actuó evitando cualquier daño físico, mental y/o moral al paciente al que se le aplicó el instrumento.

- Justicia: a todos los pacientes a los que se les aplicó el instrumento se les considero por igual, como persona merecen un buen trato, consideración y respeto antes, durante y después de alcanzar las respuestas en el instrumento.
- Beneficencia: favoreció en conocer la percepción de las enfermeras
- Autonomía: se emitió el formato consentimiento informado. Se respetará sus decisiones de participar, se mantendrá la confidencialidad absoluta de los datos.

4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

Actividad	Enero	Feb	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Recopilación de información:	X						
Fuente primaria: Enfermeras de UCI	X						
Fuente secundaria: Artículos académicos, tesis, portales oficiales del sector.	X						
Elaboración y desarrollo:		X	X	X	X	X	X
Capítulo I. Introducción		X					
Capítulo II. Marco teórico de estrés laboral y CVL.		X	X				
Capítulo III: Metodología a utilizar			X				
Plan de tesis: aspectos administrativos				X	X	X	
Aprobación del plan de tesis						X	
Realización de Entrevistas a enfermeras– encuesta de estrés laboral y CVL.						X	X
Capítulo III. Resultados						X	X
Capítulo IV. Discusión						X	X
Conclusión y Recomendación						X	X
Revisión de estilos y formatos		X	X	X	X	X	X
Revisión de tesis – asesor		X	X	X	X	X	X
Levantamiento de Observación			X	X	X	X	X
Revisión de tesis – asesor					X	X	X
Levantamiento de Observación					X	X	X
Impresión de tesis						X	X
Sustentación						X	X

4.2 Presupuesto

Para el presupuesto se ha considerado que realizar la presente tesis se debe considerar los costos que se toma al obtener información, considerando el tiempo que toma realizarlo a 50 soles la hora y los demás costos a precio de mercado.

Por lo tanto, en la tabla 1 se presenta el presupuesto por cada actividad a desarrollar.

Tabla 1. Presupuesto por elaborar y presentar la tesis

Actividad	Presupuesto
Búsqueda de información	S/. 500.00
Realización de encuestas	S/. 520
Elaboración de la tesis	S/. 7500.00
Impresión de la tesis	S/. 60.00
Ambiente adecuado	S/. 1,200.00
Pagos a la universidad	S/. 5,000.00
Total	S/. 14,780

Elaboración propia

5 REFERENCIAS

1. Red Global de Hospitales. Miembros. Red Global de Hospitales; 2021. Recuperado el 25 de julio de 2021, de <https://www.hospitalesporlasaludambiental.net/miembros/>
2. Castellón S. Eventos centinela en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2009. Trabajo de investigación. Lima - Perú: UNMSM, Facultad de Medicina Humana; 2012. Recuperado el 9 de julio de 2021, de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/12860>
3. Organización Mundial de la Salud. Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. Ginebra-Suiza: Organización mundial de la salud.; 2020. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
4. Conseil International Des Infirmières. Consociazione Nazionale delle Associazioni Infermiere-Infermier. Francia.; 2021. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/PR_01_%20COVID-19%20Effect_FINAL_FR_FINAL_2.pdf
5. Nishi S A.K. Mental health and quality of life among healthcare professionals during the COVID-19 pandemic in India. India.; 2020. Recuperado el 2 de abril de 2023 de [doi:https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/brb3.1837](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/brb3.1837)
6. Sopemi. Unidades de Cuidados Intensivos Necesitan 700 Médicos. Lima: Sociedad Peruana de Medicina Interna; 2020. Recuperado el 12 de julio de 2021, de <https://www.sopemi.org.pe/?q=content/unidades-de-cuidados-intensivos-necesitan-700-m%C3%A9dicos>

7. Marquina-Lujan R,&ACR. Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID 19 en Lima Metropolitana. Lima, Perú: ACC CIETNA. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/391>
8. Rojas F. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un hospital de Cañete. Ica, Perú: Universidad Autónoma de Ica.; 2020. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/930>
9. Garrido E. Estudio Calidad de vida profesional. Revista de Calidad Asistencial; 2010. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-estudio-calidad-vida-profesional-trabajadores-S1134282X10000758>
10. Dario M. Afrontamiento y calidad de vida. Un estudio de pacientes con cáncer. Brasil: Periodicos Electronicos en Psicología; 2003. Report No.: ISSN 1413-8271. Recuperado el 22 de enero de 2023, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712003000200009
11. Villarruel R. Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015. Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado; 2018. Recuperado el 1 de febrero de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14225/Silverio_VRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Ali AK R. Asociación entre la calidad de vida laboral y el estrés entre enfermeras en un hospital de atención terciaria en Arabia Saudita. Arabia Saudí; 2021. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de <https://www.nmsjournal.com/text.asp?2021/10/2/130/314160>
13. Bejarano EEGyJM. Estrés Laboral y Calidad de Vida en Enfermeros. Tesis de Pregrado. Bogotá, Colombia: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Escuela de Psicología, Talento Humano Y Sociedad; 2020. Recuperado el 14 de abril de 2023, de <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>
14. Ghada A. The relationship between quality of work life and occupational stress among head nurses in port said hospitals. Egipto; 2020. Recuperado el 07 de febrero de 2023 de https://pssjn.journals.ekb.eg/article_99593_9902cd1955a703cdd01bd7bb17b9d79f.pdf
15. Li X, JT, S, Jea. La relación entre el estrés ocupacional, el agotamiento laboral y la calidad de vida entre las enfermeras quirúrgicas en Xinjiang, China. Xinjiang, China; 2021. Recuperado el 07 de febrero de 2023 de doi:<https://doi.org/10.1186/s12912-021-00703-2>
16. Mendoza N. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. Tesis de maestría. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019. Recuperado el 14 de abril de 2023, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14027>

17. Alcalá M. Calidad de vida profesional y estrés laboral durante la pandemia covid 19 en el profesional de enfermería en un hospital público de Cañete, 2021”. Tesis de Especialidad. Lima, Perú: Universidad María Auxiliadora, Especialidad de Enfermería en Cuidados Intensivos; 2022. Recuperado el 14 de abril de 2023 de <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/829/LIC.%20ALCALA%20DIAZ%20DE%20CONDORI%20MARIA%20JESUS-%20T.%20ACADEMICO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
18. León P. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Cuba: Rev Cubana Enfermería; 2021. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>
19. Mitac Y PJ. Nivel de estrés y calidad de vida de los enfermeros del servicio de cirugía, hospital maría auxiliadora – 2021”. Ica, Perú: Alicia Concytec, Universidad Autónoma de Ica; 2021. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1385/1/Yeni%20Elid%c3%ad%20Mitac%20A%c3%blaguari.pdf>
20. Ponce D. Estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19. Trujillo, Perú.; Universidad Nacional de Trujillo; 2021. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4754347>
21. Trujillo C. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Lima, Perú.; 2021. Recuperado el 22 de febrero de 2023, de <https://cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
22. Guerrero J. Calidad de vida y trabajo algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. ACIMED; 2006. Recuperado el 07 de febrero de 2023,

- de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000200005&lng=es
23. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo. Ginebra: Suiza: Organización Internacional del Trabajo; 2016. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
 24. Gordon J. Comportamiento organizacional. Prentice Hall, Libro; 1997.
 25. Fernandez F. EL ESTRES LABORAL (1 PARTE). ; 1997. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v22n491997/art04.pdf>
 26. National Institute for Occupational Safety and Health. Stress at work. U.S. EEUU: Department of Health and Human Services, Public Health Service; 2000. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf?id=10.26616/NIOSH PUB99101>
 27. Moos C. Stress. Elsevier ; 2017. Recuperado el 1 de abril de 2023 de [doi:https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05724-2](https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05724-2)
 28. TJ Shors BH. Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales y del Comportamiento. Estrés, base neural. ; 2021. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B0080430767035348>
 29. Naranjo Y. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gac Méd Espirit; 2017. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=es
 30. Velásquez C. Calidad de vida y estado de salud del adulto mayor Centro del Adulto Mayor de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2015. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017. Recuperado el 14 de abril

de 2023, de

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1385/1/Yeni%20Elid%c3%ad%20Mitac%20A%c3%b1aguari.pdf>

31. El peruano. La importancia de la salud psicológica. Lima, Perú.; 2018. Recuperado el 14 de abril de 2023, de <https://elperuano.pe/noticia/105452-importancia-de-la-salud-mental>
32. Angulo J. Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa. Tesis de Maestría. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Recuperado el 14 de abril de 2023, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26664>
33. Formarier M. Opérationnalisation des concepts:soins, qualité et évaluation. , Recherche en Soins Infirmiers; 1994. Recuperado el 29 de marzo de 2023, de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-articulo-calidad-en-enfermeria-su-gestion-S0716864018300567#:~:text=La%20calidad%20y%20seguridad%20de,importante%20del%20equipo%20de%20salud%20>
34. Altarribas E. Cuidados de enfermería y seguridad del paciente. España:, Gestión sanitaria, calidad y seguridad de los pacientes.; 2008. Recuperado el 29 de marzo de 2023, de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-articulo-calidad-en-enfermeria-su-gestion-S0716864018300567#:~:text=La%20calidad%20y%20seguridad%20de,importante%20del%20equipo%20de%20salud%20>

35. Jones C. A systematic review of the cost of data collection for performance monitoring in hospitals. ; 2015. Recuperado el 1 de abril de 2023 de doi:<http://dx.doi.org/10.1186/s13643-015-0013-7>
36. Martinez F. Metodo Inductivo. Monterrey, México: Universidad Autonoma de Nuevo León, Facultad de Filosofía y Letras. Recuperado el 13 de agosto de 2021, de <http://eprints.uanl.mx/5599/1/1080071376.PDF>
37. Hernández, F. y B. Metodología de la Investigación. Libro. México: McGraw Hill; 2010.
38. Soto L. Investigación y tipos de investigación. Guatemala: Universidad Pontifica de Salamanca; 2011. Recuperado el 27 de setiembre de 2021, de <https://es.slideshare.net/lili369/investigacin-y-tipos-de-investigacin>
39. Andina. Hospital Rebagliati atendió 12,000 pacientes covid-19 y dio de alta a más de 10,000. Lima: Periodico Andina; 2020. Recuperado el 2 de setiembre de 2021, de <https://andina.pe/agencia/noticia-hospital-rebagliati-atendio-12000-pacientes-covid19-y-dio-alta-a-mas-10000-820116.aspx>
40. Castillo D. estrés en personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia covid 19, en una clínica privada. tesis para obtener licenciatura. Lima Metropolitana: Universidad Nibert Wiener; 2020. Recuperado el 14 de marzo de 2023, de http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4419/T061_10881275_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
41. Blog de Salud, Ciencia y Tecnología. El rol de la enfermería en la salud pública. Instituto Nacional de Salud, Oficina General de Información y Sistemas (OEIDOC-OGIS).

42. Marroquin R. Confiabilidad y Validez de instrumentos de investigación. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Post grado; 2013. Recuperado el 27 de setiembre de 2021, de <http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESION-4-Confiabilidad%20y%20Validez%20de%20Instrumentos%20de%20investigacion.pdf>

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima?	Determinar la relación que existen entre el estrés laboral y calidad de vida en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional en Lima.	Existe relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional en Lima.	V1: Estrés Laboral Dimensiones: Ambiente físico, Ambiente psicológico, Ambiente social	Tipo de investigación aplicada Diseño de la investigación No experimental, correlacional y transversal Población y muestra: 50 enfermeras que laboran en esa área. Muestreo: Censal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente físico y la calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima?	Determinar la relación que existen entre el ambiente físico y calidad de vida en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional en Lima.	Existe relación significativa entre el ambiente físico y la calidad de vida en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional en Lima.		
¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente psicológico y la calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima?	Determinar la relación que existen entre el ambiente psicológico y calidad de vida en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional en Lima.	Existe relación significativa entre el ambiente psicológico y la calidad de vida en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional en Lima.	V2: Calidad de vida Dimensiones: Salud física Salud psicológica	

		de un hospital nacional en Lima.	Relaciones sociales Ambiente
¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente social y la calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima?	Determinar la relación que existen entre el ambiente social y calidad de vida en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional en Lima.	Existe relación significativa entre el ambiente social y la calidad de vida en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional en Lima.	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de estrés laboral

INSTRUMENTO PARA EL ESTRÉS LABORAL

THE NURSING STRESS SCALE (NSS)

LA ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA

I. PRESENTACIÓN

Soy estudiante de Especialización en Cuidados Intensivos de la Universidad NORBERT WIENER y pido que me colaboren en brindarme información que permitirá determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional. No dude en consultar ante cualquier interrogante que se le presente.

Señale la respuesta que Ud. considere adecuada, sobre la frecuencia que siente los siguientes enunciados:

0=Nunca.

1=A veces

2=Frecuentemente.

3=Muy frecuentemente.

PREGUNTAS

AMBIENTE FISICO

1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas

0 1 2 3

2. Personal y turno imprevisible

0 1 2 3

3. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)

0 1 2 3

4. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente

0 1 2 3

5. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería

0 1 2 3

6. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio

0 1 2 3

AMBIENTE PSICOLOGICO

7. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes

0 1 2 3

8. Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora

0 1 2 3

9. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana

0 1 2 3

10.No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio

0 1 2 3

11.La muerte de un paciente

0 1 2 3

12.No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio

0 1 2 3

13.Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha

0 1 2 3

14.El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo

0 1 2 3

15. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente

0 1 2 3

16.No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos. hostilidad, etc.)

0 1 2 3

17.Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente

0 1 2 3

18.No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente

0 1 2 3

19.Ver a un paciente sufrir

0 1 2 3

20. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente

0 1 2 3

21.El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente

0 1 2 3

22.El médico no está presente en una urgencia medica

0 1 2 3

23.No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento

0 1 2 3

24.No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado

0 1 2 3

AMBIENTE SOCIAL

25. Recibir críticas de un medico

0 1 2 3

26. Problemas con un supervisor

0 1 2 3

27.Problemas con uno o varios médicos

0 1 2 3

28.Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente

0 1 2 3

29.Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente

0 1 2 3

30. Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible

0 1 2 3

31.Pasar temporalmente a otros servicios! con falta de personal

0 1 2 3

32. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios

0 1 2 3

33. Recibir críticas de un supervisor

0 1 2 3

34. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o
auxiliares de enfermería) del servicio

0 1 2 3

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Cuestionario de Calidad de Vida – WHOQOL – BREF

Antes de empezar con la prueba nos gustaría que contestara unas preguntas generales sobre usted: haga un círculo en la respuesta correcta o conteste en el espacio en blanco.

Sexo: Hombre Mujer

¿Cuándo nació? Día Mes Año

¿Qué estudios tiene? Ninguno Primarios Medios Universitarios

¿Cuál es su estado civil? Soltero /a Separado/a Casado/a Divorciado/a En pareja Viudo/a

¿En la actualidad, está enfermo/a? Sí No Si

tiene algún problema con su salud, ¿Qué piensa que es? _____
_____ Enfermedad/Problema

Instrucciones: Este cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de su calidad de vida, su salud y otras áreas de su vida. Por favor conteste todas las preguntas. Si no está seguro/a de qué respuesta dar a una pregunta, escoja la que le parezca más apropiada. A veces, ésta puede ser la primera respuesta que le viene a la cabeza. Tenga presente su modo de vivir, expectativas, placeres y preocupaciones. Le pedimos que piense en su vida durante las dos últimas semanas. Por ejemplo, pensando en las dos últimas semanas, se puede preguntar:

Rodee con un círculo el número que mejor defina cuánto apoyo obtuvo de otras personas en las dos últimas semanas. Si piensa que obtuvo bastante apoyo de otras personas, usted marcar un círculo en el número 4.

1. ¿Obtiene de otras personas el apoyo que necesita?

Nada (1), Un Poco (2), Moderado (3), Bastante (4), Totalmente (5)

2. ¿Obtiene de otras personas el apoyo que necesita?

Nada (1), Un Poco (2), Moderado (3), Bastante (4), Totalmente (5)

Por favor, lea las preguntas, valore sus sentimientos y haga un círculo en el número de la escala que represente mejor su opción de respuesta

1. ¿Cómo calificaría su calidad de vida?

Muy mala (1), Regular (2), Normal (3), Bastante buena (4), Muy Buena (5)

2. ¿Cómo de satisfecho/a está con su salud?

Muy mala (1), Regular (2), Normal (3), Bastante buena (4), Muy Buena (5)

3. ¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?

Muy mala (1), Regular (2), Normal (3), Bastante buena (4), Muy Buena (5)

4. ¿En qué grado necesita de un tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?

Muy mala (1), Regular (2), Normal (3), Bastante buena (4), Muy Buena (5)

5. ¿Cuánto disfruta de la vida?

Muy mala (1), Regular (2), Normal (3), Bastante buena (4), Muy Buena (5)

6. ¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?

Muy mala (1), Regular (2), Normal (3), Bastante buena (4), Muy Buena (5)

7. ¿Cuál es su capacidad de concentración?

Muy mala (1), Regular (2), Normal (3), Bastante buena (4), Muy Buena (5)

8. ¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?

Muy mala (1), Regular (2), Normal (3), Bastante buena (4), Muy Buena (5)

9. ¿Cómo de saludable es el ambiente físico a su alrededor?

Muy mala (1), Regular (2), Normal (3), Bastante buena (4), Muy Buena (5)

Las siguientes preguntas hacen referencia a si usted experimenta o fue capaz de hacer ciertas cosas en las dos últimas semanas, y en qué medida.

10. ¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?

Nada (1), Un Poco (2), Moderado (3), Bastante (4), Totalmente (5)

11. ¿Es capaz de aceptar su apariencia física?

Nada (1), Un Poco (2), Moderado (3), Bastante (4), Totalmente (5)

12. ¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?

Nada (1), Un Poco (2), Moderado (3), Bastante (4), Totalmente (5)

13. ¿Dispone de la información que necesita para su vida diaria?

Nada (1), Un Poco (2), Moderado (3), Bastante (4), Totalmente (5)

14. ¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?

Nada (1), Un Poco (2), Moderado (3), Bastante (4), Totalmente (5)

15. ¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?

Nada (1), Un Poco (2), Moderado (3), Bastante (4), Totalmente (5)

16. ¿Cómo de satisfecho/a está con su sueño?

Muy insatisfecho/a (1), Poco (2), Lo normal (3), Bastante satisfecho/a (4), Muy satisfecho/a (5)

17. ¿Cómo de satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?

Muy insatisfecho/a (1), Poco (2), Lo normal (3), Bastante satisfecho/a (4), Muy satisfecho/a (5)

18. ¿Cómo de satisfecho/a está con su capacidad de trabajo?

Muy insatisfecho/a (1), Poco (2), Lo normal (3), Bastante satisfecho/a (4), Muy satisfecho/a (5)

19. ¿Cómo de satisfecho/a esta de sí mismo?

Muy insatisfecho/a (1), Poco (2), Lo normal (3), Bastante satisfecho/a (4), Muy satisfecho/a (5)

20. ¿Cómo de satisfecho/a está con sus relaciones personales?

Muy insatisfecho/a (1), Poco (2), Lo normal (3), Bastante satisfecho/a (4), Muy satisfecho/a (5)

21. ¿Cómo de satisfecho/a está con su vida sexual?

Muy insatisfecho/a (1), Poco (2), Lo normal (3), Bastante satisfecho/a (4), Muy satisfecho/a (5)

22. ¿Cómo de satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos/as?

Muy insatisfecho/a (1), Poco (2), Lo normal (3), Bastante satisfecho/a (4), Muy satisfecho/a (5)

23. ¿Cómo de satisfecho/a está de las condicione del lugar donde vive?

Muy insatisfecho/a (1), Poco (2), Lo normal (3), Bastante satisfecho/a (4), Muy satisfecho/a (5)

24. ¿Cómo de satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?

Muy insatisfecho/a (1), Poco (2), Lo normal (3), Bastante satisfecho/a (4), Muy satisfecho/a (5)

25. ¿Cómo de satisfecho/a está con los servicios de transporte de su zona?

Muy insatisfecho/a (1), Poco (2), Lo normal (3), Bastante satisfecho/a (4), Muy satisfecho/a (5)

La siguiente pregunta hace referencia a la frecuencia con que usted ha sentido o experimentado en las dos últimas semanas

26. ¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad o depresión?

Nunca (1), Raramente (2), Moderadamente (3), Frecuentemente (4), Siempre (5)

Muchas Gracias, por su colaboración

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL USO DE LA INFORMACION DE LA EMPRESA / ORGANIZACIÓN

La presente investigación, “Estrés Laboral y Calidad de Vida del Profesional de Enfermería en el Área de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima - 2023”, será presentada para la obtención del grado de título **Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Norbert Wiener**. La realización está a cargo del estudiante firmante abajo y cuenta con la asesoría y supervisión del docente Marcos Antonio Montoro Valdivia.

El objetivo de contar con la información solicitada sobre los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos y saber sobre el estrés laboral como afecta a su calidad de vida. Dicha información, será dada a conocer de manera abierta al público en general al ser publicado el trabajo a través de la Biblioteca de la Universidad y de su repositorio virtual.

En ese sentido, agradeceremos ratificar su consentimiento en el uso y publicación de la información proporcionada. Para ello, le garantizamos que estos serán utilizados solo para fines de investigación académica.

Agradecemos su apoyo.

Lic. Roxana Campos Rodríguez

Yo, [nombre del director del hospital], representante del hospital [colocar el nombre del hospital] autorizo la utilización y publicación de los datos ofrecidos para la elaboración del trabajo de investigación académica “Estrés Laboral y Calidad de Vida del Profesional de Enfermería en el Área de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima - 2023”. Asimismo,

de acuerdo a las necesidades de la investigación, autorizo que se haga mención de mi nombre y de la organización en la cual me desempeño.

Atentamente,

[firma]

[nombre del director del hospital]

Director del Hospital

DNI:

Reporte de similitud TURNITIN

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
 - Base de datos de Crossref
 - 14% Base de datos de trabajos entregados
 - 1% Base de datos de publicaciones
 - Base de datos de contenido publicado de Crossref
-

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uma.edu.pe Internet	2%
2	Submitted on 1693193115148 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-10-17 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-01-26 Submitted works	2%
5	Submitted on 1687388507420 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-10-12 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-04-28 Submitted works	<1%