



Universidad
Norbert Wiener

Universidad Privada Norbert Wiener
Facultad De Ciencias De La Salud
Escuela Académica Profesional De Enfermería

Estrés laboral y calidad de vida profesional en
enfermeros del centro quirúrgico del hospital central
de la policia nacional del Perú, 2022

Trabajo academico para optar el título de especialista en
Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Samamé Zavala, Elizabeth Maribel

Código ORCID: 0000-0002-5812-8627

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: 0000-0001-92864225

Lima – Perú

2022

DEDICATORIA

Al sumo hacedor del universo por siempre acompañarme e iluminarme en todo aspecto de la vida, y especialmente en el ámbito profesional, permitiéndome ser instrumento técnico, especializado, y humano, para servir y apoyar al prójimo en el marco de mis funciones y competencias asignadas.

AGRADECIMIENTO

De forma especial a mi Sra. Madre y todos los miembros de mi familia por su invaluable contribución, comprensión, y apoyo para conmigo durante toda mi existencia, lo que ha permitido lograr los objetivos académicos, profesionales, y personales trazados.

ASESORA:
MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-92864225

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Cardenas De Fernandez Maria Hilda

SECRETARIO : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

VOCAL : Dra. Uturnco Vera Milagros Lizbeth

RESUMEN

Objetivo. Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros de centro quirúrgico. **Metodología.** El estudio en cuanto a su enfoque será cuantitativo, de tipo aplicado, y de diseño no experimental, descriptivo, y correlacional. En lo que corresponde a la muestra representativa del estudio estará integrada por 76 profesionales enfermeros que prestan servicio netamente asistencial en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de la Policía Nacional del Perú, los que han sido obtenidos de acuerdo con la aplicación de la fórmula de la muestra probabilística, y los que cumplirán estrictamente con los criterios de exclusión e inclusión establecidos. En cuanto a la técnica de relevamiento de data se aplicará la encuesta, ejecutada en un solo momento, mediante los instrumentos denominados Escala de Maslach y Escala de Calidad de Vida Profesional (CPV -38), para la variable estrés laboral y calidad de vida profesional respectivamente. Respecto del tratamiento de la data obtenida se efectuará mediante el programa Microsoft Excel versión 9 para su clasificación, organización y respectivo control de calidad; posteriormente se exportará al software SPSS versión 24.0 para ejecutar los cálculos estadísticos correspondientes, y así desarrollar tablas y gráficos para el análisis de las variables exploradas.

Palabras Clave: ‘Estrés Laboral’, ‘Calidad de vida’, ‘Enfermería’, ‘Quirófanos’

ABSTRACT

Objective. Target. To determine the relationship between work stress and professional quality of life in surgical center nurses. **Methodology.** The study in terms of its approach will be quantitative, of an applied type, and of a non-experimental, descriptive, and correlational design. Regarding the representative sample of the study, it will be made up of 76 nursing professionals who provide purely assistance services in the surgical center service of the Hospital of the National Police of Peru, and those that will strictly comply with the established exclusion and inclusion criteria. which have been obtained according to the application of the formula of the probability sample. Regarding the data collection technique, the survey will be applied, executed in a single moment, using the instruments called the Maslach Scale and the Professional Quality of Life Scale (CPV -38), for the variable work stress and quality of professional life respectively. Regarding the treatment of the data obtained, it will be carried out using the Microsoft Excel version 9 program for its classification, organization and respective quality control; later, it will be exported to the SPSS software version 24.0 to execute the corresponding statistical calculations, and thus develop tables and graphs for the analysis of the explored variables.

Keywords: ‘Occupational Stress’, ‘Quality of life’, ‘Nursing’, ‘Operating rooms’

Índice General

CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	1
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos de la Investigación.....	6
1.3.1. Objetivo general:.....	6
1.3.2. Objetivos específicos:.....	6
1.4. Justificación de la Investigación.....	6
1.4.1. Teórica.....	7
1.4.2. Practica.....	7
1.4.3. Metodológica.....	8
1.5. Delimitación de la investigación.....	8
1.5.1. Temporal.....	9
1.5.2. Espacial.....	9
1.5.3. Recursos.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	10
2.1. Antecedentes.....	10
2.2. Bases Teóricas.....	15
2.3. Formulación de Hipótesis.....	21
2.3.1. Hipótesis general.....	21
2.3.2. Hipótesis específicas.....	21
CAPITULO III: MATERIALES Y MÉTODOS.....	23
3.1. Método de la investigación.....	23
3.2. Enfoque de la Investigación.....	23
3.3. Tipo de Investigación.....	23
3.4. Diseño de la Investigación.....	24
3.5. Población, Muestra y Muestreo.....	24

3.6.	Variables y operacionalización	26
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7.1.	Técnica.....	28
3.7.2.	Descripción de Instrumentos.....	28
3.7.3.	Validación.....	31
3.7.4	Confiability.....	32
3.8.	Plan de Procesamiento y análisis de datos	33
3.9.	Aspectos éticos.....	36
CAPITULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....		39
4.1.	Cronograma de actividades.....	39
4.2.	Recursos financieros (Presupuesto y Recursos Humanos)	40
V. REFERENCIAS		41
ANEXOS		46

Índice de Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	55
Anexo 1: Matriz de variable.....	56
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	59
Anexo 3: Consentimiento informado	64

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

1.2. Formulación del Problema

El estrés laboral actualmente es reconocido como el mal del siglo, constituye la causa de una amplia diversidad de enfermedades. Las investigaciones efectuadas evidencian que altos niveles de estrés laboral generan afectaciones de índole mental que se manifiestan como: cansancio, ansiedad y depresión. También, se generan problemas físicos donde las personas presentan trastornos musculoesqueléticos y cardiovasculares (1). Se precisa, que también influye en hábitos conductuales como el consumo de tabaco, drogas, alcohol, falta de sueño, dietas no saludables, incremento de accidentes laborales, y enfermedades crónicas, Manifestándose el estrés laboral cuando la demanda de trabajo excede los recursos, capacidades, y necesidades del trabajador (2).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), durante el periodo 2017, determinó que en el ámbito mundial el 62% de los colaboradores del ámbito de la salud muestran sintomatología de un marcado estrés laboral, el que se origina a consecuencia de condiciones inadecuadas de trabajo. También preciso, que a lo largo de la vida el 48% de estos colaboradores sufren las consecuencias generadas por el estrés (3). Según la OMS y la OIT de acuerdo con un estudio realizado el 2018 con la finalidad de ver cuál es la calidad de salud y trabajo en américa del centro, se obtuvo como resultado que aproximadamente un 31% de los encuestados habían presentado padecimiento constantemente por tensión o estrés, lo que genero la perdida de sueño producto de las preocupaciones constantes por las condiciones laborales (4).

El Ministerio de Salud del Perú (2018), desarrollo un estudio respecto del estrés laboral en colaboradores asistenciales del sector salud, el que arrojó como resultado que el 51,4% evidenciaron un alto nivel de estrés laboral, entre otros aspectos. Por tanto, se determinó que el abordaje de la alta prevalencia del estrés laboral tiene que constituirse en una prioridad en el sector por las implicancias que acarrea. Asu vez, se destacó que el estrés laboral desempeña un marcado predominio en el desempeño y salud de los colaboradores, por lo que debe controlarse o prevenirse a fin de que no se vea afectada el nivel de la calidad de vida profesional de los trabajadores. Esto último generaría una marcada mejoría en los ámbitos del trabajo, la familia y la comunidad en general (5).

Actualmente, los prestadores asistenciales del ámbito de la salud y en particular el profesional enfermero en países subdesarrollados se encuentra en permanente esfuerzo por permanecer en sus puestos de labores, asumiendo diferentes especialidades para procurar mantener un salario que no llega a ser digno, y mantienen una constante lucha al interior de un caótico y conglomerado sistema sanitario que hace que se aboquen con mayor prioridad a otros quehaceres que a la propia vida profesional. Las diversas complejidades, las exigencias y el propio estrés en el que se ven sometidos los enfermeros que prestan servicio en áreas de alta especialidad como la de Centro Quirúrgico exige reconocer primero en sí mismos las condiciones de calidad de vida profesional y laboral para así poder proyectarse al adecuado, oportuno y eficiente cuidado de los pacientes (6).

La calidad de vida profesional hasta hace breve tiempo no se focalizaba en la calidad sino en la 'efectividad' del trabajo desarrollado, en la actualidad la calidad es incluida para hacer referencia al reflejo del trabajo en un colaborador satisfecho, es decir con lo que se propuso alcanzar o hizo, denominándole a esto 'satisfacción', 'felicidad' o 'bienestar'. En

este contexto los enfermeros asistenciales de centro quirúrgico, cuya función se efectúa en un ambiente complicado de alta responsabilidad, dado que es complejo manejar o lidiar con los eventos que se presentan a consecuencia de factores estresores generados por adaptaciones, cambios, emergencias o limitaciones, el sentirse satisfecho o pleno con su función primordial de cuidar la vida, no se da en la práctica, lo que genera efectos contraproducentes en la conducción de las intervenciones quirúrgicas y por tanto en el bienestar del equipo multidisciplinario interviniente, el paciente, y su familia (7).

Lo que genera que a la denominada calidad de vida profesional no se le otorgue la relevancia respectiva, es que las organizaciones y el mismo prestador de servicios de salud con la finalidad de sobrevivir, solo se enfoque en el aspecto laboral, generando un círculo vicioso, exigiéndose cada vez más en el trabajo y no dando prioridad a su salud física, psicológica y mental (8). Las permanentes cargas laborales producen que el trabajador se encuentre estresado y desarrolle una mala calidad de vida profesional. Producto de esta sobrecarga, los colaboradores se ven más agobiados, y no disponen de recursos adecuados para sobrellevar las demandas laborales, lo que genera consecuencias severas en su salud (9).

El profesional de enfermería con baja calidad de vida profesional no puede asumir un rol efectivo de cuidado con conocimiento, tranquilidad, y productividad; entendiendo por tal que no perciben el ser recompensado de forma adecuada, tanto desde el ámbito profesional como el pecuniario. Este aspecto trasciende también en sus propias vidas, adquiriendo un alto nivel de estrés que genera que se diluya el agrado por la labor desempeñada, dejando de lado el capacitarse, asistir a labores con actitud de ‘cumplimiento’ con las funciones asignadas y no con una actitud de contribución y/o mejoría continua, sus

actos dinámicos se observan diezmados y la procura de innovación en atención a los pacientes resulta insuficiente (10).

El ámbito donde se desarrolla el estudio corresponde a la unidad de centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú. Dicha unidad cuenta con 9 salas quirúrgicas, donde se intervienen 5 950 pacientes al año. en turnos de 24 horas por día, correspondiendo la atención a diversos tipos de intervención quirúrgica, en donde se puede observar que el enfermero se enfrenta permanentemente a factores que generan limitantes en desarrollo de la calidad de vida profesional y la alta incidencia del estrés laboral. Este servicio no dispone de lineamientos generales para el manejo del estrés laboral y la calidad de vida profesional, por lo que se asume que los enfermeros se responsabilizan de manera empírica del manejo del estrés laboral y promover su calidad de vida profesional, presumiéndose que no se obtienen resultados positivos en estos manejos.

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión de despersonalización del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión de realización personal del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico.

1.3.2. Objetivos específicos:

Determinar la relación entre la dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico.

Determinar la relación entre la dimensión de despersonalización del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico.

Determinar la relación entre la dimensión de realización personal del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico.

.

1.4. Justificación de la Investigación

El estrés laboral y la calidad de vida del enfermero son variables que inciden en la salud y proyección del profesional enfermero, y constituyen como indicadores evolutivos o en la prestación asistencial que se brinda. Por ende, la relevancia en

determinar la relación respectiva entre estas variables se determinará en el presente estudio, y se exponen las justificaciones en los ámbitos que a continuación se indican:

1.4.1. Teórica

El entorno cambiante en que se desenvuelve el personal enfermero se ha traducido en un incremento de competencias y exigencias, las permanentes cargas laborales producen en el trabajador se encuentre estresado y desarrolle una mala calidad de vida profesional. Margaret Watson mediante su teoría del cuidado humano, involucra no solo al paciente, sino también el enfermero(a) cuya salud mental y física debe ser cautelada por las organizaciones responsables de garantizar la calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería. Este estudio se justifica desde el enfoque teórico, ya que existen muy pocos trabajos de investigación documentados a nivel nacional de calidad relevante que relacionen las variables calidad de vida profesional y estrés laboral del enfermero. Por tal, aportara nuevos conocimientos respecto de las variables que se abordan en el presente, explicando de manera científica, si se hallase una relación entre ellas, y la necesidad de promover estrategias de intervención para reducir estrés laboral y mejorar la calidad de vida profesional del enfermero en los servicios de centro quirúrgico.

1.4.2. Práctica

Desde el punto de vista práctico servirá de base para formular, promover e implementar protocolos de autocuidado y crear programas educativos, los que darán paso para establecer las acciones preventivo promocionales que debe realizar los

enfermeros que prestan servicio asistencial en las unidades de centro quirúrgico, lo cual permitirá establecer cambios positivos y romper las barreras cognoscitivas y prácticas que impiden a este grupo profesional satisfacer sus propias demandas de salud, logrando así la disminución de complicaciones y repercusiones del estrés laboral y mejorar su calidad de vida profesional.

1.4.3. Metodológica

Se adopta en el estudio el nivel de investigación correlacional porque permite realizar el relevamiento y tratamiento de considerable información, la misma que permite estructurar la investigación de forma organizada y actualizada, lo que a su vez viabiliza que los resultados obtenidos pueden ser aplicados en la vida diaria de forma inmediata.

A la vez, este tipo de estudio permite que la investigación a desarrollar sirva de base para que otros investigadores profundicen en el tema o puedan desarrollar temas similares.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

El periodo de tiempo en que se aplicará la presente investigación corresponde al periodo comprendido de setiembre a noviembre del 2022.

1.5.2. Espacial

El lugar en donde se desarrolla el estudio corresponde al servicio de centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, Provincia de Lima Metropolitana.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Dentro de los recursos utilizados para la realización del presente estudio, se precisa que el integro de los requerimientos que necesiten serán asumidos por la investigadora, quien dentro de las principales adquisiciones y/o contrataciones de tipo logístico a ejecutar figuran un equipo de cómputo y servicio de internet respectivamente. En lo que corresponde al personal humano se contará con el invaluable apoyo de los colegas de la unidad de centro quirúrgico en donde se desarrollará la investigación, y un asesor que será asignado por la Universidad Norbert Wiener. Para la ejecución de la presente investigación se aplicarán cuestionarios que se encuentran válidos y con grados de confiabilidad acorde a los estándares establecidos.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Caballero (11), en su investigación desarrollada, el año 2018, en Colombia, cuyo objetivo fue ‘describir y analizar la relación entre el Estrés Laboral y la Calidad de Vida Profesional en el personal enfermero de una institución pública’. El tipo de estudio corresponde a un estudio descriptivo, cuantitativo, y correlacional, que evaluó una muestra representativa correspondiente a 62 enfermeros, a los que se les aplicó como instrumentos de relevamiento de información la Escala de Maslach y el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35. Mostrando los resultados un nivel de severidad alto del síndrome en el 38.7% de los enfermeros, sin embargo, se evidenció que el 52% del personal presentó un elevado nivel de desarrollo personal que en conjunto con la dimensión de motivación intrínseca conforman los principales factores de protección ante el alto nivel de carga laboral y el limitado apoyo directivo. Se concluyó, que es indispensable realizar una efectiva gestión

del potencial humano que presente como base fundamental priorizar la salud de los enfermeros y el personal asistencial en general que presta servicios en la institución.

Mendiola (12), en su investigación desarrollada el año 2018, en España, cuyo objetivo correspondió a 'determinar la Percepción del Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida Profesional en el personal enfermero del sector público de salud en Alicante'. El tipo de estudio que se desarrolló fue aplicado, con un diseño correlacional, y corte transversal. La muestra la conformaron 121 pacientes que fueron determinados mediante la aplicación de la fórmula de muestra probabilística, y cumplieron con los criterios de exclusión e inclusión. La técnica aplicada fue la encuesta y se aplicaron como instrumentos cuestionarios que fueron validados previamente al ámbito español. Mostrando los resultados una predominancia del síndrome en el 34.6% de enfermeros, en lo que respecta de las dimensiones evaluadas en la CVP, se identificó que el 30% de enfermero percibe contar con apoyo directivo, el 45% presento una elevada carga laboral, y el 25% presento motivación intrínseca. Concluyendo el estudio, que existe una relación positiva del síndrome de burnout con la calidad de vida profesional en los enfermeros del sector de salud pública de Alicante

Flores (13), en su estudio desarrollado el año 2018, en México, cuyo objetivo fue 'describir los factores vinculados del estrés laboral y su relación con la calidad de vida laboral de los enfermeros quirúrgicos de en una Clínica Privada de Guadalajara'. La investigación correspondió al tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño correlacional, con corte transversal, la muestra representativa estuvo conformada por 156 pacientes que

fueron determinados mediante la aplicación del muestreo probabilístico. La técnica de relevamiento de información correspondió a la encuesta, y se aplicó cuestionarios tipo Likert como instrumentos (Escala de Maslach y Cuestionario de Salud de Goldberg). El resultado encontrado evidenció altos niveles de estrés percibido y la existencia demostrada del síndrome de burnout. Respecto de la calidad de vida profesional (CVP) se observa en su gran mayoría una buena CVP en el 70% y regular en el 30%. En el estudio se concluyó que existe relación entre el Síndrome de Burnout y la CVP de los enfermeros de centro quirúrgico.

A nivel nacional

Lizana (14), en su investigación desarrollada el 2021, cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida profesional de enfermeras(os) de centro quirúrgico del hospital de Lambayeque”. El estudio corresponde al tipo descriptivo, con diseño correlacional. La muestra se constituyó por 40 enfermeras(os). Para el relevamiento de información se aplicó la encuesta como método, la entrevista como técnica el cuestionario. Los instrumentos utilizados para el relevamiento de información correspondieron el cuestionario de CVP 35 y la escala de Maslach Burnout Inventory y fueron sometidos al análisis con el software SPSS versión 21. Cabe informar que en la investigación se aplicaron principios de ética y científicidad. El resultado encontrado es que el 57 % de enfermeras presentan niveles bajos de Síndrome de Burnout y nivel excelente a bueno en calidad de vida profesional. Para correlacionar las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman “ $r_s = -0.138$ ” Concluyéndose que existe correlación negativa muy baja entre variables de estudio, indicando que en los profesionales en estudio existe incidencia baja de Burnout y nivel bueno de calidad de vida profesional.

Cabrera (15) en su investigación desarrollada el 2021, cuyo objetivo fue” determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del hospital Sergio Enrique Bernales, Comas – 2021”. El estudio corresponde al tipo Enfoque cuantitativo, descriptivo y nivel correlacional, con diseño no experimental. La población constituida por 136 profesionales de enfermería, con muestra de 101; se utilizó dos instrumentos, cuestionario de Maslach & Jackson que consta de 22 ítems y Rodríguez con 18 ítems. Resultados: El 20% de los profesionales de enfermería encuestados calificaron en un nivel regular el desempeño laboral y un nivel medio el Síndrome de Burnout; el 23% de los encuestados calificaron un nivel medio para la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral; el 20% de los encuestados calificaron un nivel medio para la dimensión despersonalización y desempeño laboral; y por último el 17% calificaron un nivel medio para la dimensión realización personal y desempeño laboral. El valor de correlación de Spearman es 0,032**, demostrando que el Síndrome de Burnout y sus dimensiones influye inversamente en el desempeño laboral. Concluyéndose que el Síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Rojas (16), en su investigación desarrollada el año 2018, en Lima, cuyo objetivo fue ‘describir las características del síndrome de burnout y la calidad de vida profesional del personal de salud del Hospital San Bartolomé de Lima’. El estudio en lo que corresponde al método fue cuantitativo y de tipo descriptivo, con corte transversal. La muestra evaluada estuvo conformada por 45 profesionales de la salud. Los instrumentos utilizados para el relevamiento de información correspondieron el cuestionario de CVP 35 y la escala de Maslach. El resultado encontrado: En lo que corresponde a las 03 dimensiones evaluadas en la CVP, se halló que el 60% refiere contar con “bastante” Apoyo de Tipo Directivo, el 73.3%

presento “bastante” Carga de Trabajo y el 51.1% mostro “bastante” Motivación Intrínseca; y en lo relativo a las 03 dimensiones que forman parte del Síndrome de Burnout, se encontró que el 80% de los profesionales sanitarios presentaba un bajo grado de Agotamiento Emocional, el 64.4% un bajo grado de Despersonalización y el 100% un bajo grado de Realización Personal. Concluyéndose que el personal sanitario que se encuestó manifestó bajo nivel de Burnout en sus 3 dimensiones, mientras que en la CVP mostro bastante Carga de Trabajo, aunque con un adecuado porcentaje de Apoyo Directivo y Motivación intrínseca

Ramos (17), en su investigación desarrollada el año 2018, en Arequipa, cuyo objetivo fue ‘determinar la relación entre el estrés y calidad de vida profesional de los enfermeros de centro quirúrgico del nosocomio Honorio Delgado. Estudio de tipo descriptivo, correlacional, con corte transversal. La muestra correspondió a 45 enfermeros que fueron definidos por conveniencia del investigador. Se aplicó como método para el relevamiento de información la encuesta, el cuestionario como técnica, y los formularios como instrumentos. Obteniéndose como resultado que el nivel predominante de estrés laboral corresponde al nivel alto con el 53.3%, secundado por el nivel medio con el 46.7%, y en lo relativo a la calidad de vida profesional (CVP) se observa en su gran mayoría una buena CVP en el 70% y regular en el 30%. Mediante la ejecución del examen estadístico de Chi Cuadrado se logra concluir que no existe relación significativa entre las variables tratadas. Sin embargo, al relacionar las dimensiones del estrés laboral y la CVP, se determina que existe relación entre la dimensión de cansancio emocional ($p=0.048$) y la dimensión de realización personal ($p=0,043$) con respecto a la CVP.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 ESTRÉS LABORAL

Definición del estrés laboral

Se define como la tensión existente en el organismo humano conformada por la demanda que ha sido efectuada sobre él individuo y los recursos que posee para hacer frente y responder a ella (18). También se puede concebir como el efecto que presenta la persona ante las presiones laborales y exigencias que no son compatibles con sus capacidades y conocimientos, y que someten a prueba su real capacidad para manejar o hacer frente a la situación. El estrés se puede producir en diversas condiciones laborales, regularmente se agudiza cuando el trabajador percibe que no recibe apoyo suficiente por parte de los colegas o superiores jerárquicos, y cuando el trabajador presenta un limitado control de su trabajo, y/o de la manera como puede afrontar las presiones o exigencias laborales (19).

2.2.1.2 Tipos de Estrés Laboral

El trabajador ante la presencia del estrés procura aplicar alguna o varias tácticas, estrategias o acciones individuales o conjuntas a manera de afrontamiento, las que tienen por finalidad desterrar la fuente que origina el estrés, también procura evitar la mala experiencia haciendo incidencia en la situación estresante, e inclusive en los deseos propios. Se presentan los tipos de estrés que se detallan a continuación:

a. El episódico:

Aparece de forma eventual, representa una situación que no se dilata por un largo periodo de tiempo y luego que se afronta o puede resolverse desaparece toda la sintomatología que lo origino, un caso práctico o ejemplo de este tipo de estrés se da cuando la persona pierde el empleo.

b. El crónico

Se hace manifiesto de manera permanente, cuando un sujeto es sometido a uno o varios agentes estresantes de forma continua, por lo que la sintomatología del estrés se presenta o aparece cada momento que se presenta el o los agente(s), y mientras la persona no procure evitar este agente la sintomatología del estrés no desaparece (20).

2.2.1.3 Causas del Estrés Laboral

El aspecto generador del estrés laboral lo representa la discrepancia entre el nivel de exigencia de la actividad laboral y la disponibilidad de recursos para poder afrontarlo adecuadamente. Los orígenes pueden presentarse por factores ambientales, así como individuales. Respecto del origen ambiental, el estrés se vincula a 05 categorías: organización del clima organizacional (riesgos a la autonomía y libertad del trabajador), desarrollo de la carrera (truncamiento en el desarrollo de la carrera, jubilación anticipada, limitada seguridad en el ámbito laboral), relaciones en el ámbito laboral (limitado apoyo social de los colegas, y presión de superiores jerárquicos), el rol de la organización (exigencias respecto del adecuado comportamiento en el desempeño de las funciones, y excesiva responsabilidad), y factores de tipo intrínsecos al trabajo (extensas jornadas laborales, e inadecuadas condiciones de trabajo). En relación a los factores de tipo

individuales, se consideran las actitudes, rasgos de la personalidad e indicadores demográficos y culturales (21).

2.2.1.4 Estrés laboral en enfermería

La carrera de enfermería se considera estresante, presenta una elevada prevalencia en trastornos de tipo psicológico vinculados con el estrés. La causa que genera el estrés regularmente se relaciona, con la implicancia emocional y psicológica que conlleva el trabajo, y los aspectos de tipo organizacionales como lo son (el limitado apoyo en el trabajo, los conflictos con otros profesionales, relación con el mismo equipo de enfermería, y la recarga de tareas) (22).

Generalmente el origen del estrés se debe a la alta carga de labores asignadas, secundada de los inadecuados vínculos con los pacientes, la permanente observancia de los decesos, la problemática con los pares profesionales, y las situaciones conflictivas con los jefes inmediatos, y en un menor grado se consignan los roces con los galenos, entre otros (23).

2.2.1.5 Dimensiones a Evaluar en el Estrés Laboral

Dimensión Cansancio emocional

Se presenta como la progresiva pérdida de energía, percepción de un cansancio psicológico y físico muy abrumador, fatiga, desgaste, etc. La persona se siente como si estuviera “hecho polvo” y de presentar innumerables demandas en base a la relación con

otras personas. Se vincula con un sentimiento de procurar hacer cobertura de demasiados aspectos, y que los recursos físicos y emocionales se encuentran agotados. Es la expresión inicial de un grado más agudo que el estrés que puede transformarse en caso más complejo como un síndrome (24).

Dimensión de despersonalización

se hace manifiesto por la actitud negativa para con las personas. Las personas son percibidas como si fueran objetos carentes de sensibilidad. Aparecen algunas manifestaciones como el distanciamiento respecto del trabajo, abuso e insolencia. Es la dimensión interpersonal del burnout en un nivel superlativo, tanto así que en toda investigación relativa al burnout, aparece de manera constante. En estudios desarrollados con posterioridad en profesionales no vinculados con la prestación de servicios asistenciales, a esta dimensión se le conoce como del cinismo (25).

Dimensión falta de realización personal

Constituye la dimensión autoevaluativa. La persona se percibe con menos competitividad, exitosa y eficiente. Realiza una autovaloración negativa, especialmente en aspectos relacionados con su trabajo, pudiendo extenderse este aspecto a otros ámbitos de tipo privados. Se siente infeliz e insatisfecho con su performance en el trabajo, y decae su autoestima. Presenta un inadecuado sentimiento hacia las actividades laborales, llegando a sentirse incompetente y con nivel bajo de productividad en el trabajo. Esta dimensión también es conocida o denominada como falta de eficacia profesional (26).

2.2.2 Calidad de vida profesional (CVP)

2.2.2.1 Definición de CVP

Se le entiende como el bienestar secundario a la percepción de equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos relacionales, organizacionales y psicológicos disponibles para afrontarlos. (27). Es evidente que las exigencias o demandas laborales influyen en la percepción y en la forma de dar respuesta mediante el afrontamiento en cada individuo, en este caso los trabajadores sanitarios frente a la diversidad de situaciones que se pueden observar en su ámbito laboral deben procurar aplicar estrategias acordes a las demandas o exigencias que presentan para lograr su completo bienestar.(28). Es así que la CVP depende de la capacidad que presenta el personal sanitario para afrontar la diversidad de situaciones conflictivas que se hacen manifiestas en su área de trabajo ya que el proactivo o el ser negativo traerá repercusiones en su vida y la de los pacientes (29).

2.2.2.2 Dimensiones de la calidad de vida profesional

Dimensión Carga de trabajo

Se encuentra constituido por la diversidad de situaciones de exigencia laboral que se hacen presentes durante el desarrollo de actividades cotidianas, aspectos tales como el prestar atención a numerosas personas que lo requieren y hacerlo en breve tiempo, lo que trae como consecuencia el no otorgar una atención adecuada y no contar con un completo conocimiento del paciente ya que se priorizara la atención de los problemas médicos dejando de lado otras situaciones de carácter prioritario que pueda presentar el paciente, a esto se

añade las horas extras obligatorias por necesidad del servicio, el horario nocturno, y los riesgos laborales implícitos en los que se encuentra expuesto el profesional enfermero (30).

Dimensión Apoyo directivo

Lo constituye el apoyo emocional que se otorga a los subordinados por parte de los gestores del centro en donde se presta servicios. Se brinda las facilidades del caso para expresarse, haciendo manifiesto su sentir y necesidades, así como el otorgar la posibilidad de contar con ascensos, reconocimientos, incremento de sueldos, etc. Este apoyo es relevante en las organizaciones puesto que es capaz de garantizar el otorgamiento del soporte emocional a los colaboradores (31).

Dimensión Motivación Intrínseca

Es el que está relacionado con los impulsos interiores que activa la voluntad de realizar las actividades cotidianas para lograr los objetivos preestablecidos (30) .

De acuerdo con la tratadista Margaret Watson, mediante su teoría del cuidado humano, se involucra no solo al paciente en su cuidado, sino también, la del enfermero (a) cuya salud mental y física debe ser cautelada por las organizaciones responsables de garantizar la calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería. A su vez, Watson, refiere que la salud se relaciona con la armonía que debe existir entre el alma, cuerpo y mente; y el vínculo insoslayable enfermero – paciente es relevante para el cuidado intrapersonal, lo que implica dar acogida, empatía, comunicación eficaz y coherencia para con el prójimo, Por tal, Watson, mediante su teoría guía y proyecta a los profesionales

enfermeros, a adaptar esa armonía en el momento que realice la planificación y ejecución del cuidado (32).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H_I Existe relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022.

H_0 No existe relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico.

2.3.2. Hipótesis específicas

H_{i1} Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022.

H_{01} No existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022.

H₁₂ Existe relación entre la dimensión de despersonalización del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022.

H₀₂ No existe relación entre la dimensión de despersonalización del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022.

H₁₃ Existe relación entre la dimensión de realización personal del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022.

H₀₃ No existe relación entre la dimensión de realización personal del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022.

CAPITULO III: MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Método de la investigación

La investigación corresponde al método denominado deductivo puesto que aplicará principios generales para obtener conclusiones específicas en el presente estudio, y el inductivo que permitirá utilizar premisas particulares para poder abordar a una conclusión general (33).

3.2. Enfoque de la Investigación

El estudio se realiza al amparo del enfoque de investigación cuantitativo puesto que se centra sustancialmente en aspectos que son observables y factibles de cualificación en lo que corresponde a las variables en estudio (34).

3.3. Tipo de Investigación

El estudio presenta como tipo de investigación por el nivel de profundidad o abstracción, un nivel aplicado, ya que prioriza ahondar y ampliar conocimientos en la realidad (34)

3.4. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación que se ha determinado emplear es el diseño no experimental, transversal, y correlacional, porque cuenta con la particularidad de orientar al investigador a realizar el análisis y estudio de la relación de hechos (34)

3.5. Población, Muestra y Muestreo

Población

La población se encuentra constituida por 94 enfermeros que prestan servicio exclusivamente asistencial en la unidad de centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú.

Muestra

La muestra se encuentra constituida por 76 enfermeros, obtenida de acuerdo con la aplicación de la fórmula de la muestra probabilística, a la que se le asignó un nivel de confianza que alcanza el 95%, y margen de error máximo equivalente al 5%, con detalle complementario en la fórmula que se indica a continuación:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

DATOS

N= Población (94)

Z= Nivel de confianza (95%)

P= Probabilidad de éxito (0.05)

Q= Probabilidad de fracaso (0.05)

E= Error estándar (0.05)

Criterios de inclusión del enfermero:

- Enfermeros que manifiesten voluntad de participación
- Enfermeros que rubriquen el formato de consentimiento informado
- Enfermeros con vínculo contractual o nombrados
- Enfermeros de ambos géneros
- Enfermeros que cuenten como mínimo con un periodo de 12 meses de labor en centro quirúrgico

Criterios de exclusión del enfermero:

- Enfermeros que no manifiesten voluntad de participación
- Enfermeros que no rubriquen el formato de consentimiento informado
- Enfermeros sin vínculo contractual
- Enfermeros que no cuenten como mínimo con un periodo de 12 meses de labor en centro quirúrgico

Muestreo

El muestreo aplicado corresponde al tipo de muestreo probabilístico, el que dará respuesta a la necesidad de información estadística precisa y permitirá inferir respuestas de la población en estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés Laboral

Definición Conceptual del Estrés Laboral

Es la tensión existente en el organismo humano conformada por la demanda que ha sido efectuada sobre él individuo y los recursos que posee para hacer frente y responder a ella (19).

Definición Operacional del Estrés Laboral

Es la tensión existente en el organismo humano donde se confrontan la demanda de exigencias a la que se somete el enfermero que presta servicios en la unidad de centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional, y los recursos con los que se cuenta para afrontarlas. Este nivel de estrés será medido a través de un instrumento denominado Escala de Maslach, el que a su vez medirá las dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal.

Variable 2: Calidad de Vida Profesional

Definición Conceptual de la CVP

Es el bienestar secundario a la percepción de equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos relacionales, organizacionales y psicológicos disponibles para afrontarlos (27).

Definición Operacional de la Calidad de Vida Profesional

Es el bienestar secundario a la percepción de equilibrio que presentan los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional respecto de las exigencias del trabajo y los recursos disponibles en el ámbito relacional, organizacional y psicológico para afrontar estas exigencias. Esta Calidad de Vida Profesional será medido a través del instrumento denominado CVP – 35, el que a su vez medirá las dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica por aplicarse será la encuesta, la que será ejecutada mediante escalas, las que se detallan, según variable tratada.

3.7.2. Descripción de Instrumentos

Variable 1: Estrés laboral

El instrumento que se aplicará para determinar el estrés laboral corresponde a la Escala de Maslach, que es un instrumento con el que se propone a las personas diversos enunciados que abordan los pensamientos y sentimientos relacionados con su acción e interacción que efectúa en el ámbito laboral. El instrumento se encuentra conformado por 22 ítems, los que se valoran mediante una escala tipo Likert. La persona a la que se le aplica el instrumento realiza la evaluación de cada ítem a través de un rango de 05 adjetivos que señalan con que regularidad puede experimentar cada una de las acciones o situaciones que son descritas en los ítems; La escala de Maslach es medida según a través de los rangos siguientes: nunca, raramente, frecuentemente, muy frecuentemente, y a veces (35).

La escala se ha construido mediante serie secuencial de ítems que pueden reflejar una actitud negativa o positiva respecto del estrés relacionado con el ámbito

laboral. Por tanto, cada ítem tiene implícito un direccionamiento negativo o positivo. Respecto de la factorización de los 22 ítems de la escala arroja 03 dimensiones que se denominan: (1) Agotamiento Emocional: que consta de 09 interrogantes (ítems: 01, 02, 03, 06, 08, 13, 14, 16, y 20) planteado con dirección positiva, los que valoran el encontrarse exhausto emocionalmente por las exigencias de las labores. (2) Despersonalización: se encuentra conformada por 05 interrogantes (ítems: 05, 10, 11, 15 y 22) planteados con dirección positiva, los que valoran el nivel en que cada persona reconoce las actitudes del distanciamiento y la frialdad, y (3). Realización Personal: la que se encuentra compuesta de 08 interrogantes (ítems: 04, 07, 09, 12, 17, 18, 19, y 21) las que han sido planteadas con direccionamiento negativo, y evalúa el sentimiento de realización personal y autoeficacia en el ámbito laboral. En esta última dimensión al poseer los ítems un direccionamiento negativo, la calificación es invertida (36).

El resultado obtenido clasificara el nivel de estrés laboral del personal enfermero del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional, según detalle: Nivel Bajo (0 - 43) Puntos, Nivel Medio (44 – 87) Puntos, y Nivel Alto (88 a 132) Puntos (35).

Es una escala es utilizada en el contexto tanto nacional como internacional, siendo uno de los últimos estudios realizados en nuestro país el estudio denominado

'Nivel de estrés del profesional de enfermería de la Unidad de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayor Lima - 2019' (37)

La variable Estrés laboral será medida en tres niveles: Nivel bajo, Nivel medio y Nivel alto con sus respectivos puntajes, siendo una variable cualitativa de escala nominal.

ESTRÉS	PUNTAJE
nivel bajo	(0-43) pts.
nivel medio	(44-87) pts.
nivel alto	(88-132) pts.

Variable 2: Calidad de Vida Profesional

El instrumento que se aplicará para determinar la Calidad de Vida Profesional corresponde a la escala de Calidad de Vida Profesional o CVP – 35, la que calcula 03 dimensiones: (1) Apoyo Directivo, (2) Cargas de Trabajo y (3) Motivación Intrínseca. El instrumento cuenta con un total de 34 interrogantes con respuestas que se han establecido de acuerdo con la escala de Likert, la que va en un rango establecido del 01 al 10, en la que 01 representa una menor frecuencia y 10 una mayor frecuencia. El instrumento ha sido validado y utilizado tanteo en el ámbito internacional y nacional por los autores García Sánchez (1993), Cabezas (1998), Martín Jesús (2004) (38). En el Perú fue utilizado por Paurinotto M. en su estudio Calidad de vida laboral y ausentismo en el trabajo de profesionales que laboran en sala de operaciones de pediatría, en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati, 2017 (39).

Distribución de preguntas según dimensión

- Dimensión de apoyo directivo: conformada por 13 interrogantes según detalle: 02, 03, 04, 05, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28, y 30
- Dimensión de cargas de trabajo: conformada por 13 interrogantes, según detalle: 01, 06, 07, 08, 17, 18, 19, 21, 24, 25, 33, 34, y 35
- Dimensión de motivación intrínseca: conformada por 09 interrogantes, según detalle: 09, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32

La variable Calidad de vida Profesional será medida bajo cuatro premisas: Mala calidad, Baja calidad, Buena calidad y Optima calidad con sus respectivos puntajes, siendo una variable cualitativa de escala nominal.

CALIDAD DE VIDA	PUNTAJE
Mala calidad	(04- 110) pts.
Baja Calidad	(111 –186) pts.
Buena calidad	(187 a 263) pts.
Óptima calidad	(264 a 340) pts

3.7.3. Validación

Variable 1. Estrés Laboral

La Validación de la escala de Maslach en el Perú se dio en el consultorio ambulatorio del servicio de geriatría del Hospital Cayetano Heredia, aplicando el Juicio de Expertos, el que determino como resultado que la sensibilidad de la escala fue de 49%, valor predictivo positivo de 80%, determinándose una validez final equivalente a 0.81 (40).

Variable 2. Calidad de Vida Profesional

Evidencias de la validez convergente del instrumento de la CVP- 35 fueron estimadas en función de correlaciones con The Cambridge Mental Disorders (CAMCOG), las que arrojaron correlaciones positivas entre los puntajes de ambas escalas, puesto que miden dimensiones similares. Efectivamente el puntaje total de la CVP -35 estuvo positivamente correlacionado con el puntaje total equivalente a ($r = .71, p < .001$). Determinándose una validez final equivalente a 0.83 (41).

3.7.4 Confiabilidad

Variable 1. Estrés Laboral

La escala de Maslach evidencio una consistencia interna fuerte de 0.78. En lo que corresponde a la prueba de esfericidad de Bartlett se observó un $\chi^2 = 390.8$. Respecto de la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin se obtuvo un coeficiente de 0.70.

También se observaron 02 factores principales (estado de ánimo deprimido y desesperanza) que explicaba el 37.1% de la varianza total. La confiabilidad de constructo fue 0.87 (42).

Variable 2. Calidad de Vida Profesional

A fin de determinar el nivel de confiabilidad de la CVP -35 se realizaron pruebas de tipo piloto con poblaciones que presentaron características similares a las que se tratarán en el presente estudio. Siendo que el CVP-35 mostro un coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach equivalente a 0.72. Respecto de todas las correlaciones ítem – total superaron el 0.30. Se pudo evidenciar que no se observaban ítems que podrían variar la confiabilidad de la prueba. Estos resultados confirman que CVP -35 es un instrumento que permite discriminar el nivel de la CVP (43).

3.8. Plan de Procesamiento y análisis de datos

Autorización y coordinación previa para el relevamiento de data

Se presentará el proyecto al Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.

Una vez autorizado, se gestionará la autorización respectiva a través de una solicitud remitida a la Dirección del Centro Hospitalario de la Policía Nacional del Perú, y así poder obtener el permiso para contar con accesibilidad física y virtual con los profesionales enfermeros de centro quirúrgico, para que puedan participar y prestar apoyo para el desarrollo de los instrumentos a aplicarse. Al recibir el visto bueno de los responsables de la gestión del hospital, se iniciará el acercamiento a los profesionales enfermeros, para poder realizar el proceso de relevamiento de datos propiamente dicho de manera virtual por los aspectos coyunturales de la Pandemia del COVID 19.

Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

Este proceso de relevamiento de data se llevará a cabo a partir del mes de Abril del 2022. Procediendo en primera instancia a elaborar la relación de los 76 profesionales enfermeros de centro quirúrgico, a los que se les aplicara las escalas.

Se debe precisar, que por aspectos coyunturales de la actual pandemia que atravesamos, y el aun riesgo latente de contagio por nuevas cepas (especialmente la Delta), el relevamiento de información se realizará en primera instancia tomando contacto telefónico con los enfermeros a efecto de invitarlos a participar del estudio, y solicitarles su autorización verbal, una vez brindada esta se procederá a informarle en que consiste el desarrollo del estudio, darle detalle pormenorizado de las garantías con las que se desarrollará el estudio, explicarles cómo se realizará el relevamiento de información, y recabar el correo electrónico y/o el teléfono móvil que cuente con aplicativo WhatsApp a los que se remitirán los instrumentos virtuales a aplicar.

Se precisa, que tanto el correo electrónico como el teléfono móvil con aplicativo WhatsApp pueden pertenecer profesional enfermero y/o otra persona que este indique (familiar o contacto cercano con más facilidad en manejo de medios virtuales). Es conveniente precisar que esta 'otra persona' será el que brinde exclusivamente el soporte para el desarrollo de los cuestionarios virtuales, es decir

que exclusivamente cumplirá un rol de ‘facilitador’, ya que las respuestas que brinde el profesional enfermero respecto de cada uno de los ítems, de cada cuestionario, deben ser respetadas.

Asimismo, se optará como aspecto contingente para garantizar la aplicación de los instrumentos por cada profesional enfermero comprometido a desarrollarlo, que se puedan registrar más de 01 correo electrónico o teléfono móvil con aplicativo WhatsApp disponibles.

Se precisa que el cuestionario se aplicará mediante la herramienta o plataforma virtual Google Docs, enviándole el link de acceso respectivo a los correos y teléfonos móviles registrados por cada paciente. Sin embargo, es conveniente precisar que antes del envío del link de acceso al cuestionario, se realizará una llamada telefónica para comunicarles el envío respectivo.

De presentar algún inconveniente el profesional enfermero o persona que, de soporte con el tratamiento digital de las escalas, se brindará la asistencia técnica del caso en primera instancia vía telefónica, y de ser estrictamente necesario de manera personal. A fin de que se pueda cumplir con el envío de los cuestionarios correspondientes.

Análisis Datos

Se llevará a cabo mediante el desarrollo de la estadística denominada descriptiva y correlacional. La data será ingresada en una plantilla del programa Microsoft Excel versión 09 para su clasificación, organización y control de calidad, luego serán exportados para su análisis respectivo al software estadístico SPSS 24.0, en donde se harán los cálculos respectivos y se desarrollarán tablas para las variables exploradas. También se desarrollarán las gráficas correspondientes.

3.9. Aspectos éticos

El contexto en el que se desarrollará el estudio debe considerarse aspectos relativos a la cautela y salvaguarda de los participantes en la investigación. Por tal, se prioriza tener en cuenta los principios bioéticos de justicia, beneficencia, autonomía, y no maleficencia. Estos se detallan de la siguiente manera:

Principio de Justicia

Se desarrollará desde el punto de vista de un sistema igualitario, que establece el pleno derecho a la salud igualitaria. Se recalca que todos los participantes del estudio no sufrirán discriminación alguna.

Principio de Autonomía

Consiste en respetar la voluntad de los participantes del estudio al momento de aplicar el estudio. A cada uno se le brindarán los detalles del estudio para solicitar su consentimiento de participación.

Principio de Beneficencia

Hace referencia a los actos de buena fe, humanidad, amor, altruismo, caridad o amabilidad. La beneficencia es comprendida por cualquier tipo de acción que presenta por finalidad procurar el bienestar del prójimo. Por tal aspecto, inmediatamente se conozcan los resultados de los cuestionarios, estos se pondrán a disposición del área de gestión del potencial humano del hospital a efecto se diseñen intervenciones de mejora de la calidad respecto de las condiciones en que ejecuta enfermería sus actividades. Complementariamente a esto a los participantes del estudio a modo de agradecimiento por el tiempo brindado, se les facilitara cartillas informativas en materia del autocuidado del profesional enfermero, entre otros temas relacionados con prevención del estrés laboral y la mejora de la calidad de vida profesional.

Principio de no maleficencia

Hace referencia a no infringir daño intencionalmente o realizar alguna acción negligente. Dando prioridad a la previsión del daño físico, psicológico, social y mental. A cada participante dentro del estudio se le informará que la investigación no tiene implicancia

de riesgo para su integridad individual o salud, y que se mantendrá la confidencialidad de la información recabada.

CAPITULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022																																		
	Abril					Mayo					Junio					Julio					Agosto					Setiembre					Octubre				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Planteamiento o formulación del Problema			x	x	x																														
Determinación del Propósito y Objetivos								x	x	x																									
Desarrollo del Marco Teórico								x	x	x																									
Elaboración de los Antecedentes													x	x																					
Elaboración de la Base Teórica													x	x	x																				
Desarrollo de las Variables													x	x																					
Desarrollo de Materiales y Métodos																																			
Operacionalización de las Variables																																			
Desarrollo del Diseño de estudio																																			
Formulación del Cronograma de actividades y Presupuesto																																			
Desarrollo de las Consideraciones Éticas			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
Desarrollo de las Referencias Bibliográficas			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
Remisión y Presentación del Trabajo Académico			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
Aprobación del proyecto																																			

4.2. Recursos financieros (Presupuesto y Recursos Humanos)

RECURSOS NECESARIOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO S/.	COSTO TOTAL S/.
1. HUMANOS				
Personal encuestador	Honorarios	1	450.00	450.00
Personal estadístico	Honorarios	1	600.00	600.00
Sub Total				1 050.00
2. MATERIALES				
Folder Manila	Unidad	20	0.50	10.00
Encuestas	Ciento	1	20.00	20.00
Papel o Hojas Bond de 80gr.	Millar	2	15.00	30.00
Tinta Liquida de Impresión Color Negro	Unidad	1	100.00	100.00
Tinta Liquida de impresión a Colores varios	Unidad	1	100.00	100.00
Lápices carbonados	Unidad	10	1.00	10.00
Tableros	Unidad	5	10.00	10.00
USB	Unidad	1	50.00	50.00
Sub Total				320.00
3. FINANCIEROS				
Movilidad	Unidad	30	10.00	300.00
Fotocopias	Unidad	200	0.05	10.00
Refrigerios	Unidad	30	5.00	150.00
Sub Total				460.00
TOTAL				1 840.00

V. REFERENCIAS

1. Sofiad A. Surgery, complication, and quality of life: A longitudinal cohort study exploring the role of psycosocial factors. *Ann Surg.* 2019 febrero; 1(95).
2. Kuerer H. Career satisfaction, practice patterns and burnout among surgical: report on the quality of life of members of the society of surgical oncology. *Ann Surg Oncol.* 2017 enero; 12(2).
3. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés. *Occupational Health.* 2018 marzo; 2(5).
4. Organización Internacional del Trabajo. E l estrés, los accidentes y las enfermedades laborales. *Jornal Work Health.* 2019 enero; 16(5).
5. Ministerio de Salud del Perú. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Revista institucional virtual.* 2017 marzo; 6(4).
6. Jorge R. *Revista Gaucha de enfermería.* [Online].; 2018 [cited 2021 enero 25]. Available from: Doi: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2018.65127>.
7. Margarita G. *Revista colombiana de salud ocupacional.* [Online].; 2019 [cited 2021 enero 26]. Available from: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418.
8. Chaxiran B. *Revista del servicio canario de la salud.* [Online].; 2020 [cited 2021 enero 27]. Available from: <https://cursosfnn.com/blogcursosfnn/revistas/revista-asdec-no20/calidad-de-vida-laboral-de-los-profesionales-de-enfermeria-del-hospital-sur-de-tenerife/>.
9. Dalila A. *Revista habanera de ciencias de la salud.* [Online].; 2020 [cited 2021 enero 27]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000300001.

10. Khali G. Revista de la Universidad de Alicante. [Online]; 2019 [cited 2021 febrero 1]. Available from: <https://recien.ua.es/article/view/2020-n19-consecuencias-de-factores-psicosociales-en-calidad-de-vida-laboral>.
11. Caballero I. Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. [Online].; 2018 [cited 2021 febrero 2]. Available from:
https://www.researchgate.net/publication/316178939_Sindrome_de_Burnout_y_calidad_de_vida_laboral_en_el_personal_asistencial_de_una_institucion_de_salud_en_Bogota.
12. Mendiola S. Percepción de la calidad de vida profesional, síndrome de burnout y autocuidado de las enfermeras del sector salud de Tamaulipas, que cuidan a enfermos crónicos y terminales en Cd. Victoria Tamaulipas, México. Revista Institucional de la universidad de Alicante. 2021 febrero; 16(2).
13. Flores. Factores asociados con el estrés laboral y su relación con la calidad de vida laboral en una Clínica Privada de Guadalajara [Tesis]. [Guadalajara]: Universidad Autónoma de México; 2018.
14. Lizana. Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque [Tesis]. [Lambayeque]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2021.
15. Cabrera. Síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Sergio Enrique Bernales de Lima. [Tesis]. [Lima]: Universidad Privada Del Norte; 2021.
16. Rojas. Características del síndrome de burnout y la calidad de vida profesional del personal de salud del Hospital San Bartolomé de Lima. [Tesis]. [Lima]: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2018.
17. Ramos. Relación entre estrés y calidad de vida profesional de las enfermeras de centro quirúrgico del hospital Honorio Delgado. [Tesis]. [Arequipa]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018.

18. García C. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*. 2018 julio; 17(50).
19. Molina P. Estres laboral del profesional de enfermería en unidades criticas. *Medicina y seguridad de trabajo*. 2019 julio; 65(256).
20. Bethancourt M. Estres laboral en el personal de enfermería. *Researchgate*. 2018 julio; 25(14).
21. Ganoza V. Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de áreas críticas. *Revista Iberoamericana de Ciencias de la salud*. 2018 julio; 45(4).
22. García L. Agotados, con sobrecarga laboral y estrés: la situación de los enfermeros. *Revista de sistemas de salud*. 2018 febrero; 12(7).
23. Novaes E. Factores asociados al estrés laboral entre profesionales de enfermería en servicios de salud de mediana complejidad. *Revista brasileira de enfermería*. 2017 Julio; 45(2).
24. estrés laboral en el personal de enfermería de áreas críticas durante la pandemia. *Revista estatal del sur de Manabí*. 2018 noviembre; 14(6).
25. Crespo M. Evaluación del nivel de estrés laboral en los médicos y enfermeras de la Fundación Pablo Jaramillo Crespo. Estrategias de afrontamiento adecuado. *Revista de enfermería ocupacional*. 2020 julio; 16(8).
26. Mendoza J. Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Sociedad clínica y terapéutica venezolana*. 2020 julio; 45(5).
27. Gonzales M. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista de enfermería*. 2017 febrero; 25(4).
28. Quinde J. enfermería empeora la calidad de vida de las enfermeras por las condiciones sufridas en la crisis. *Sociedad de enfermería paraguaya*. 2020 julio; 17(5).

29. Domínguez D. Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería. *Ciencia y enfermería*. 2020 octubre; 16(8).
30. Ortiz R. Calidad de vida de los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Una revisión integrativa. *Revista Venezolana de enfermería*. 2020 julio; 14(/8).
31. Rodríguez G. Calidad de Vida Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital Sur de Tenerife. *Revista de enfermería de Tenerife*. 2020 agosto; 17(5).
32. Fonseca C. Teoría y práctica de los fundamentos de enfermería (I). Bases teóricas y metodológicas. *Revista internacional de enfermería ocupacional*. 2020 enero; 18(5).
33. Barreto D. investigación y sus métodos. *Metodología de la investigación*. 2020 noviembre; 15(4).
34. Talavera J. Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Revista Scientific*. 2020 agosto; 15(24).
35. Giménez S. Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales de la salud. *Revista de instrumentos de valoración*. 2016 febrero; 15(4).
36. Barcelet P. Manual del MBI Inventario de Burnout Maslach. *Revista de instrumentos de medición*. 2016 febrero; 16(15).
37. Vázquez D. Nivel de estrés del profesional de enfermería de la Unidad de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayor Lima. *Revista Herediana de la Salud*. 2017 enero; 14(16).
38. Sánchez T. Estructura factorial de la Escala de Calidad de Vida profesional en enfermeras. *Revista psicométrica sanitaria*. 2017 febrero; 45(6).
39. Paurinotto M. Calidad de vida laboral y ausentismo en el trabajo de profesionales que laboran en sala de operaciones de pediatría, en el hospital nacional Edgardo Rebagliati, 2017 Lima. *Revista peruana de investigación en salud*. 2017 mayo; 54(14).

40. Valdivia D. Validación de una escala para medir el estrés laboral en profesionales de enfermería en el servicio de geriatría del Hospital Cayetano Heredia. *Revista peruana de ciencias de la salud*. 2018 julio; 14(5).
41. Marchetti J. Propiedades psicométricas de la escala de evaluación de calidad de vida profesional CVP -351. *Revista internacional de ciencias de la salud*. 2019 setiembre; 15(6).
42. Luna G. Confiabilidad y validación de la escala Maslach Inventory (Hss) en trabajadores sanitarios. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*. 2018 agosto; 25(8).
43. Nolasco E. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en personal de salud. *Revista peruana de ciencia y salud*. 2016 febrero; 56(4).
44. Abanto L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. *Revista cubana de salud y ciencia*. 2017 enero; 85(6).
45. Soto E. Principios éticos de enfermería. *Revista del centro de estudios en salud de México*. 2019 junio; 75(9).
46. Quispe. Relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional de enfermeras(os) de centro quirúrgico del Hospital de Trujillo. [Tesis]. [Trujillo]: Universidad Cesar Vallejo; 2017.
47. Susanibar. Relación entre Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Profesional en Enfermeras del Instituto de Enfermedades Neurológicas de Lima. [Tesis]. [Lima]: Universidad Nacional del Callao; 2017.
48. García B. Motivación intrínseca de los profesionales de enfermería. *Revista de enfermería mexicana*. 2019 febrero; 15(7).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico.</p>	<p>GENERAL Existe relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022.</p>	<p>Variable 1 Estrés Laboral Dimensiones V1 1. Agotamiento emocional 2. Despersonalización 3. Realización Personal</p>	<p>Tipo de Investigación Investigación de nivel básico de diseño no experimental, y correlacional.</p>
<p>Específico ¿Cuál es la relación entre la dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022?</p>	<p>Específico Determinar la relación entre la dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico.</p>	<p>Específico Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022.</p>	<p>Variable 2 Calidad de Vida Profesional Dimensiones V2 1. Apoyo Directivo 2. Carga de Trabajo 3. Motivación Intrínseca</p>	<p>Población y Muestra 94 y 76 profesionales enfermeros serán considerados en la población y muestra respectivamente, los que prestan servicio en la unidad de centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión de despersonalización del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión de despersonalización del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico.</p>	<p>Existe relación entre la dimensión de despersonalización del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión de realización personal del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión de realización personal del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico.</p>	<p>Existe relación entre la dimensión de realización personal del estrés laboral con la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022.</p>		

Anexo 2. Matriz de operacionalización

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE								
TITULO: Estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional - 2022								
VARIABLE	Tipos de Variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N.º DE ITEMS	CATEGORIZACION	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Estrés Laboral	Tipo de Variable según la naturaleza	Es la tensión existente en el organismo humano conformada por la demanda que ha sido efectuada obre él individuo y los recursos que posee para hacer frente y responder ella	Es la tensión existente en el organismo humano donde se confrontan la demanda de exigencias a la que se somete el enfermero que presta servicios en la unidad de centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional, y los recursos con los que se cuenta para afrontarlas. Este nivel de estrés será medido o valorado mediante la Escala de Maslach.	Agotamiento emocional	*Agotamiento *Fatiga *Esfuerzo al trabajar con gente *Frustración	22 ítems .1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, y 20	Bajo	(0 - 43) Puntos
	Cualitativa			Despersonalización	*Trato a los pacientes *Sensibilización con la gente *Endurecimiento emocional	5, 10, 11, 15, y 22	Medio	(44 – 87) Puntos
	Escala de Medición Ordinal			Realización personal	*Comprensión *Eficacia *Valoración *Empatía	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, y 21	Alto	(88 a 132) Puntos

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

TITULO: Calidad de Vida Profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional - 2022

VARIABLE	Tipos de Variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N.º DE ITEMS	CATEGORIZACION	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Calidad de Vida Profesional	Tipo de Variable según la naturaleza	Es el bienestar secundario a la percepción de equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos relacionales, organizacionales y psicológicos disponibles para afrontarlos	Es el bienestar secundario a la percepción de equilibrio que presentan las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional respecto de las demandas de trabajo y los recursos que dispone en el ámbito relacional, organizacional y psicológico para afrontar estas exigencias. Esta Calidad de Vida Profesional será medido A través del instrumento (CVP – 35)	Apoyo directivo	*Satisfacción en el trabajo *Reconocimiento Profesional *Sueldo *Respaldo por la Institución *Creatividad *Libertad de opinión	34 ítems . 2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20 22, 23,28 30	Mala Calidad de Vida	(04- 110) Puntos
	Cualitativa			Cargas de trabajo	*Sobrecarga de trabajo *Presión en el trabajo *Estrés *Consecuencia en la Salud	1, 6, 7, 8 17, 18, 19 21, 24, 25 33	Baja Calidad de Vida	(111 –186) Puntos
	Escala de Medición			Motivación intrínseca	*Motivación *Auto compromiso *Valoración de mi Trabajo *Importancia del Trabajo *Apoyo de mis compañeros	9, 12, 13 15, 26, 27 29, 31, 32 35	Buena Calidad de Vida	(187 a 263) Puntos
							Optima	(264 a 340) Puntos

¡Error! Marcador no definido. Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Variable 1

Escala de Maslach para medir el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2021

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende establecer el nivel de estrés laboral de enfermeros que prestan servicio en la unidad de centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional

INSTRUCCIONES:

- El desarrollo del presente cuestionario es personal
- Tome su tiempo necesario
- Desarrolla el instrumento con la sinceridad que a usted le caracteriza
- Las consultas que estime pertinente pueden ser asumidas sin ningún inconveniente por el investigador

Datos Generales

Edad.....

Genero:

a). Mujer

b). Hombre

Registrar la respuesta para cada ítem con “x”, en la alguna de las alternativas (1, 2, 3, 4, y 5) que estime pertinente considerando que: 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre y 5 es siempre.

	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente defraudado por mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada laboral me siento mentalmente agotado					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral, me siento agotado					
4	Siento que puedo comprender fácilmente a las personas que tengo que comprender					
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi servicio como si fueran objetos					
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me agota					
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que debo atender					
8	Siento que mi trabajo me está cansando					
9	Siento que influyo positivamente en la vida de las personas a través de mi trabajo					
10	Siento que me he hecho más frío con la gente					
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo					
13	Me siento frustrado por el trabajo					
14	Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo					
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender profesionalmente.					
16	Siento que trabajar directamente con la gente me cansa					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada					
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

Variable 2

Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP – 35) para medir la Calidad de Vida Profesional en los profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2021

El instrumento presenta como objetivo determinar los niveles de calidad de vida profesional de enfermeros(as).

I. DATOS GENERALES

SEXO: 1.- Masculino () 2.- Femenino ()

EDAD: _____ años cumplidos

Estado civil:

- a) Soltero
- b) Conviviente
- c) Casado
- d) Divorciado
- e) Viudo

Condición laboral

- a) Contrato temporal
- b) Contratado
- c) Nombrado

Años de experiencia

- a) Menos de 5 años
- b) 6 a 10 años
- c) 11 años a mas
- d) 16 años a mas

Título y Grados

- a) Licenciatura
- b) Maestría
- c) Doctorado
- d) Otro.....

Instrucciones

la Escala CVP - 35 cuenta con 35 preguntas, que se responden en una escala del 1 al 10, a las que se superponen las categorías “Malo” (con valores 1 y 2), “Bajo” (con valores 3,4 y 5), “Bueno” (con valores 6, 7 y 8) y “Optimo” (con valores 9 y 10). Para cada uno de los siguientes enunciados marque con una “X” la opción que mejor describa su situación.

	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Cantidad de trabajo que tengo										
2	Satisfacción con el tipo de trabajo										
3	Satisfacción con el sueldo										
4	Posibilidad de cumplimiento										
5	Reconocimiento de mi esfuerzo										
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo										
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
9	Motivación (ganas de esforzarme)										
10	Apoyo de mis jefes										
11	Apoyo de mis compañeros										
12	Apoyo de mi familia										
13	Ganas de ser creativo										
14	Posibilidad de ser creativo										
15	Me desconecto al acabar la jornada laboral										
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo										
17	Conflicto con otras personas de mi trabajo										
18	Falta de tiempo para mi vida personal										
19	Incomodidad física en el trabajo										
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito										
21	Carga de responsabilidad										
22	Mi institución trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto										
23	Tengo autonomía o libertad de decisión										
24	Interrupciones molestas										
25	Estrés esfuerzo emocional										
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo										
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual										

28	Variedad en mi trabajo																		
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas																		
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas																		
31	Lo que tengo que hacer queda claro																		
32	Me siento orgulloso de mi trabajo																		
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas																		
34	Calidad de vida de mi trabajo																		
35	Apoyo a los compañeros																		

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le hace participe en esta investigación sanitaria. Antes de tomar decisión si es participe o no, usted debe comprender y conocer cada apartado que se indica.

Título del proyecto: Estrés Laboral y Calidad de Vida Profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú, 2022

Nombre de la investigadora principal: Elizabeth Samamé Zavala

Propósito del estudio: Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú

Beneficios por participar: Los participantes del presente estudio tendrán como beneficio; el tomar conocimiento de los resultados del estudio en que participan, conocer las respuestas correctas del cuestionario, recibir documentos informativos, cartillas, trípticos u otros respecto del estrés laboral y la calidad de vida profesional de enfermeros en la unidad de centro quirúrgico, y se priorizará la participación de los pacientes en los talleres, programas o eventos educativos presenciales y/o virtuales que en estas materias u otras desarrolle el Hospital Central de la Policía Nacional del Perú

Inconvenientes y riesgos: No existe, solo se le pedirá absolver las preguntas del cuestionario.

Costo por participar: Usted no efectuara algún en ningún momento.

Confidencialidad: La información que usted otorgue estará protegida, por lo cual solo los investigadores pueden conocerla. Fuera de esta información reservada, su persona no será identificada cuando los resultados se publiquen.

Renuncia: Puede usted optar por retirarse de la investigación en el momento que estime pertinente, sin alguna pérdida, ni perjuicio de beneficios ofrecidos y que por derecho le corresponde.

Consultas posteriores: Si usted presentara inquietudes complementarias del desarrollo de este estudio, puede dirigirse a Elizabeth Samamé Zavala responsable del equipo telefónico móvil N.º 968676228 o al correo electrónico: camarbel82@gmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Si usted presentará alguna inquietud respecto de sus derechos, o asume que los derechos ofrecidos han sido afectados, puede dirigirse al Dr. (a)....., Presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, ubicada en la Av. Arequipa 964, Distrito de Lince, teléfono anexo, correo electrónico: comité_etica@uw.edu.pe.

Participación voluntaria: Usted garantiza que este estudio es totalmente voluntario y puede decidir retirarse cuando lo considere pertinente.

Declaración de consentimiento: Declaro que he efectuado la lectura y comprensión, dispuse de tiempo y posibilidad de realizar preguntas, las que han sido absueltas a satisfacción, no he sido objeto de coacción alguna, ni he sido influenciado indebidamente para participar en el estudio y que finalmente doy conformidad de participar voluntariamente en el presente estudio. En merito a lo expuesto brindo la siguiente información:

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

