



**Universidad  
Norbert Wiener**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Factores laborales asociados a la calidad de atención de  
enfermería en UCI de un Hospital Nacional de Lima**

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

**Presentado Por:**

**Autora: Quinte Diego, Berta**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-964>**

**Asesor: Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>**

**Lima – Perú**

**2023**

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

Yo, Quinte Diego, Berta, 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 “Factores laborales asociados a la calidad de atención de enfermería en UCI de un Hospital Nacional de Lima”, Asesorado por el Docente Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando, DNI N° 05618139, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:229277034, 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)  
 Quinte Diego, Berta  
 DNI N° 41005592



.....  
 Firma del Asesor  
 Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando  
 DNI N° 05618139

Lima, 08 de Julio de 2022

## **DEDICATORIA**

A mi familia, que tanto me ha apoyado.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis honorables maestros.

**Asesor: Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

**SECRETARIO** : Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

**VOCAL** : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

## INDICE

DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
RESUMEN .....	9
ABSTRACT .....	10
1.1. Planteamiento del problema .....	11
1.2. Formulación del Problema.....	14
1.2.1. Problema General.....	6
1.3. Objetivos de La Investigación .....	15
1.3.1. Objetivo general .....	15
1.4. Justificación de la investigación .....	16
1.4.1. Teórica.....	16
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	18
1.5.1. Temporal .....	18
1.5.2. Espacial .....	18
1.5.3. Población de estudio.....	18
2. MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. Antecedentes de la investigación .....	19
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	19
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	21
2.2. Bases teóricas.....	22
2.3. Formulación de hipótesis .....	27

2.3.1. Hipótesis general .....	27
2.3.1. Hipótesis específicas .....	27
3. METODOLOGÍA.....	28
3.1. Método de la investigación .....	28
3.2. Enfoque de la investigación .....	28
3.3. Tipo de investigación.....	28
3.4. Diseño de la investigación .....	29
3.5. Población, muestra y muestreo .....	29
3.6. Variables y operacionalización .....	29
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	31
3.7.1. Técnica .....	32
3.7.2. Descripción de instrumentos .....	32
3.7.3. Validación .....	33
3.7.4. Confiabilidad.....	33
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	34
3.9. Aspectos éticos.....	34
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	36
5. REFERENCIAS .....	38
ANEXOS .....	45
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	46
Anexo 2: Instrumentos.....	48
Anexo 3: Consentimiento informado .....	52
Anexo 4: Tabla de operacionalización de variables .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>



## RESUMEN

**Introducción:** existen factores laborales como el estrés, la fatiga o agotamiento físico y emocional, la carga y el ambiente laboral, las relaciones humanas entre otros, que coexisten en el ámbito del ejercicio profesional enfermero, asociados, pueden afectar el desempeño, la productividad y el desarrollo de las competencias profesionales del trabajo del personal de enfermería, siendo críticas en unidades especializadas como son las UCI en donde se requiere de una alta preparación en la dimensión científico – clínica.

**Objetivo:** determinar cómo los factores laborales se asocian a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

**Metodología:** estudio cuantitativo, no experimental, de alcance correlacional y transversal en una población y muestra censal de 82 profesionales de Enfermería que trabajan en la UCI de un hospital nacional de Lima, Perú; en donde se aplicara dos cuestionarios validados y confiables, la escala de valoración de factores laborales adaptado por Fornés-Vives en 2006 y modificado por Sánchez en 2016 para UCI y el cuestionario de calidad de atención de enfermería en UCI elaborado por Henao-Castaño et al. en Colombia el 2021. Los datos recolectados serán analizados usando la prueba estadística del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

**Palabras claves:** factores laborales, competencias profesionales, cuidados, enfermería, unidad de cuidados intensivos.

## ABSTRACT

**Introduction:** there are work factors such as stress, fatigue or physical and emotional exhaustion, workload and work environment, human relations among others, which coexist in the field of professional nursing practice, associated, can affect the performance, productivity and development of professional competencies of nursing staff work, being critical in specialized units such as ICUs where a high preparation in the scientific - clinical dimension is required. **Objective:** to determine how work factors are associated with the scientific-clinical competence of nursing care in the Intensive Care Unit of a national hospital in Lima, 2022. **Methodology:** quantitative, non-experimental, correlational and cross-sectional study in a population and census sample of 82 nursing professionals working in the ICU of a national hospital in Lima, Peru; where two validated and reliable questionnaires will be applied, the assessment scale of work factors adapted by Fornés-Vives in 2006 and modified by Sánchez in 2016 for ICU and the questionnaire of scientific - clinical competence of nursing care in ICU developed by Henao-Castaño et al. in Colombia in 2021. The data collected will be analyzed using the Spearman's Rho correlation coefficient statistical test.

**Key words:** work factors, professional competencies, care, nursing, intensive care unit.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Uno de los elementos más importantes dentro de la red de salud a nivel mundial, es el personal de enfermería, pero en muchos países existe un déficit de estos trabajadores, prioritariamente en los hospitales del sector público; lo que genera un exceso de carga laboral y genera impactos negativos. Asimismo, los Hospitales de segundo y tercer nivel cuentan con la UCI, donde brinda atención de alta complejidad, por parte del personal de enfermería, donde requiere las capacitaciones oportunas para ofrecer servicios de calidad (1).

Respecto a ello, a nivel latinoamericano, en el 2020 cuando se desencadenó la pandemia, se vivió tensión, y, sobre todo, demasiado esfuerzo sobrehumano en las áreas de cuidados intensivos; puesto que, por cada 6 pacientes en UCI debe de haber 1 médico, 3 enfermeros y 2 técnicos intensivistas con amplios conocimientos científicas clínicas, determinadas a través de las normas vigentes. Posteriormente se incrementaron la cantidad de camas con respiradores, pero no incrementaron más profesionales (2).

Es por ello que, el personal de enfermería debe tener un amplio conocimiento tanto teórico como práctico, así como competencias científicas, habilidades clínicas, liderazgo, por lo que su labor es de suma importancia debido a que deben impartir los conocimientos, para que el personal con más experiencia y mejor trato interpersonal, en ese sentido, lo científico y lo clínico se refieren a las bases teóricas y la práctica, ambos se retroalimentan y aportan de gran manera a todos los involucrados del sector salud (3).

En el contexto actual, existen factores laborales como el estrés, agotamiento físico y emocional, pueden afectar el desempeño y el desarrollo de las competencias profesionales del trabajo del personal de enfermería. Un estudio en un hospital de tercer nivel Ecuador, develó que uno de los factores que mayor estrés generó entre el personal de enfermería y fue el sufrimiento y la muerte de los pacientes por un descuido (4).

En países como Colombia, los enfermeros de unidades críticas están al pendiente de sus pacientes en grados elevados, estudios indican que el enfermero despliega una vigilancia activa y permanente para evitar desenlaces de riesgo en los pacientes graves, lo que demuestra que existe una gran presión en ellos y por ende una relación activa y directa con el proceso de atención y calidad del cuidado (5).

Dependiendo de las características de los pacientes críticos, la enfermera juega un papel muy importante en su cuidado, requiere de un enfermero. HANC, de cuatro dimensiones derivadas del referencial teórico y del análisis del modelo de conocimiento en enfermería: H, cuidado humanizado, A, ayuda en la hospitalización del paciente crítico; N, necesidades satisfechas; C, atención de calidad (6).

En el Perú existe la problemática, puesto que la poca formación laboral debe ser atendida de manera inmediata. Según el Colegio de Enfermeros del Perú, de 97.872 enfermeras colegiadas solo el 0.11% cuenta con grado de doctor, el 1.2% cuenta con maestría y el 24% con alguna especialidad, por lo que genera preocupación entre la población y demanda la necesidad de evaluar un nuevo enfoque en la formación profesional de enfermería (7).

En el interior del país (Chiclayo), en un Hospital Público Nivel III, se realizó una investigación en la que se determinó que uno de los factores laborales más relevantes fue el nivel elevado de estrés entre el personal de enfermería (77.8%), presión – exigencia (73.3%) y factores ambientales (64.4%), reconociendo que existe relación directa entre los factores y la competencia científica - técnica del proceso de atención (8).

Por otro lado, en Huancayo, en el Hospital Regional Ramiro Prialé de ESSALUD, Berrospi y Martínez, indicaron que; la mayoría de enfermeras cuenta con vasta experiencia laboral, algunas entre 11 y 20 años (37.5%), otras entre 21 y 30 años (29.2%), otras entre 6 y 10 años (14.2%) y las que cuentan con más de 30 años (10.8%), una de las afecciones más comunes entre el personal es la fatiga por exceso de carga laboral (9).

Durante la pandemia, el personal de enfermería se vio principalmente afectado, el Ministerio de Salud en el 2020 reportó un impacto totalmente negativo en el sector salud, puesto que un 35% de los profesionales dejaron de trabajar por ser mayores de 60 años, porque estaban propensos a ser vulnerable a una infección (10).

Por otro lado, la sociedad Peruana de Medicina Intensiva en el 2021 reportó que el profesional de salud de aquella especialidad no eran más que 700 de ellos certificados con las competencias técnicas de UCI; además, solo el 60% eran operativos, por motivos de fallecimiento, o por la edad de riesgo en comorbilidad tuvieron que dejar el puesto de trabajo (11).

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cómo los factores laborales se asocian a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima, 2023?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

¿Cómo la dimensión factores relacionados con la presión – exigencia de los factores laborales se asocian a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos?

¿Cómo la dimensión factores organizativos – relaciones humanas de los factores laborales se asocian a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos?

¿Cómo la dimensión factores ambientales de los factores laborales se asocian a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cómo los factores laborales se asocian a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima, 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar cómo la dimensión factores relacionados con la presión – exigencia de los factores laborales se asocian a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.

Identificar cómo la dimensión factores organizativos – relaciones humanas de los factores laborales se asocian a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.

Identificar cómo la dimensión factores ambientales de los factores laborales se asocian a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

La presente investigación se basa en la teoría del cuidado de Watson y en el modelo de atención “HANC”, que adquiere su epónimo de 4 dimensiones procedentes del estudio de los referidos teóricos y de los esquemas del conocimiento enfermero: H, humanización del cuidado; A, ayuda al paciente crítico hospitalizado; N, necesidades satisfechas; y C, cuidado de calidad. Por ello, contribuye a la aportación del contenido y esto se sustenta a través de aspectos y bases teóricas correspondientes a nuevos avances investigativos, los mismos que tratan de determinar los factores asociados y aplicación de la calidad de atención de enfermería en UCI de un Hospital Nacional de Lima.

Por otro lado, el instrumento que se tomará en consideración generará un debate con los resultados de la investigación, puesto que es un instrumento totalmente estudiado psicométricamente para su posterior validez en el año 2021; por tanto, aportará en su totalidad reflexión sobre un nuevo conocimiento a explorar para nuevos investigadores vinculándose mediante la teoría de enfermería acerca de la disciplina profesional en la exploración de explicar urgencias relacionadas a la aportación práctica y teoría que describan, prescriban y predigan los controles de fenómenos encontrados en el campo hospitalario.

### **1.4.2. Metodológica**

La justificación a nivel metodológica de la presente investigación que usa el método hipotético deductivo para la construcción de conocimiento bajo un enfoque



cuantitativo, aplicado, observacional y de alcance correlacional, aportará en responder a los objetivos planteados, teniendo en consideración las técnicas e instrumentos de todo proceso de investigación; acudiendo en su totalidad al procedimiento de datos a través del cuestionario; el cuestionario de nombre “instrumento de competencia científica-clínica en la UCI, es un instrumento totalmente validado y recomendable por sus autores para su aplicación en la aportación de nuevos conocimientos científicos y tecnológicos en el campo hospitalario (12).

#### **1.4.2. Práctica**

La justificación a nivel práctica se refiere a que, mediante los resultados obtenidos se logrará poder identificar los factores laborales que están íntimamente relacionados al desarrollo del nivel de competencias específicas del enfermero en UCI; ya que explora el conocimiento científico, tecnológico e investigativo que tienen los profesionales de enfermería en la atención en UCI de un Hospital Nacional de Lima. En este marco, los hallazgos del estudio permitirán el diseño de intervenciones focalizadas para mitigar los factores laborales intrínsecos y extrínsecos que pueden afectar las competencias del enfermero en UCI. Además, se tendrá en consideración proponer de forma inmediata cursos de capacitación, siempre y cuando, los resultados demuestren una necesidad que amerite en su totalidad una intervención.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

La presente investigación se dará inicio en el mes de agosto del 2023 y el proceso de recolección de datos tardará 2 meses, culminándose en el mes octubre de 2023.

### **1.5.2. Espacial**

La aplicación del instrumento factores laborales y calidad de atención de enfermería en UCI se realizará entre los profesionales de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2023.

### **1.5.3. Población de estudio**

La unidad de análisis son los profesionales de enfermería de UCI de un hospital nacional de Lima, cuya participación es totalmente voluntaria, previo un consentimiento informado acerca de la aceptación.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Henao et al. (13), en el 2021, en su investigación cuyo objetivo fue “describir los factores asociados a la calidad del cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos, comparando entre enfermeras de instituciones públicas y privadas”. Para ello realizaron una investigación transversal, su muestra fue de 186 enfermeros y el instrumento fue un cuestionario validado mediante la aplicación de una encuesta. Los resultados indican que las mujeres en su mayoría contaban con más experiencia y mejores competencias clínicas que los hombres (75% más). Concluyendo que, dentro de los factores, las etapas del proceso de atención y cuidado de enfermería a nivel de la competencia o dimensión científica – clínica en UCI las desarrollan con más rigurosidad las enfermeras de clínicas privadas; por otro lado, los procesos administrativos e investigativos que fueron implementados por el personal de enfermería son muy similares en las entidades públicas y privadas.

Cáceres (14), en el 2021, en su investigación cuyo objetivo fue “determinar los factores demográficos, académicos y laborales relacionados al cumplimiento de prácticas organizacionales y competencias profesionales requeridas en la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Guayaquil, 2021”. Realizó un estudio básico, cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Su muestra fue de 152

participantes (médicos y enfermeras), el instrumento utilizado fue un cuestionario validado. En relación con los resultados, la cultura de seguridad percibida presentó un nivel bajo de 12,5%, la comunicación un nivel alto de 24,3%, el manejo adecuado de medicamentos un nivel alto de 87,5%, en la vida laboral un nivel alto de 44,1%, en el control de infecciones un nivel medio de 27%, en la evaluación de riesgo un nivel alto de 97,4%, y, finalmente en la práctica clínica las competencias profesionales tienen un nivel alto con un 44,7%. Se pudo concluir que, algunas dimensiones de los factores laborales se relacionan de manera significativa con respecto al cumplimiento de las prácticas organizacionales y de las competencias profesionales requeridas en UCI.

Acosta-Romo et al. (15), en el 2020, en su investigación cuyo objetivo fue “describir las competencias clínicas asociadas a la carga laboral del profesional de enfermería en UCI adulto de alguna institución prestadora de servicio de salud en Colombia”. Trabajaron el método de enfoque cuantitativo, de diseño transversal, en una muestra de 40 profesionales de enfermería. En base a los resultados, las competencias profesionales de enfermería destacadas son: el apoyo al familiar de una hora al día con un 2,7%, la comunicación familiar con un 2,9%, capacidad para concentrarse en la atención tecnológica y administración de medicamentos, excluidos fármacos vasoactivos, fue de un 82,2%; los profesionales de enfermería mantienen más carga laboral por las noches que por el día; en cuanto a la competencia de investigación en UCI la mayor parte que son un 77,5% no realiza un proceso de participación investigativa. Llegaron a la conclusión que, la evaluación de las competencias clínicas favorece a la toma de decisión y la práctica de la disciplina en el beneficio de la calidad del cuidado en enfermería en unidades especializadas.

### 2.1.2. Antecedentes nacionales

Salas et al. (16), en el 2020, en su investigación cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el factor de la calidad de vida laboral con las competencias profesionales de enfermeros en el área UCI del Hospital María Auxiliadora”. Realizó una investigación de tipo básica, de diseño no experimental, de nivel correlacional; su muestra fue 36 profesionales de enfermería, y los instrumentos fueron de elaboración propia de escala Likert. En base a los resultados, se determinó que la calidad de vida laboral fue buena con un 48% y presentó una correlación moderada significativa con las competencias profesionales que tuvo un nivel alto con un 67%, con un valor de coeficiente de correlación de  $r= 0,698$ . Concluyendo que, ambas variables mantienen una relación positiva y significativa, siendo que, a una mejor calidad de vida laboral existe un mayor desarrollo de las competencias profesionales en UCI.

Soles (17), en el 2019, en su investigación cuyo objetivo fue “determinar la relación entre los factores laborales de contenido de trabajo, de condiciones físicas y organizativos con el nivel de estrés en las Enfermeras del Servicio de Cuidados Intensivos e Intermedios del adulto del Hospital Víctor Lazarte Echegaray”, Trujillo”. Para ello realizó una investigación descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativa; su muestra fue de 25 enfermeras, y los instrumentos fueron cuestionarios en escala Likert. Los resultados indican que dentro de los factores laborales el 56% de enfermeras presentan nivel medio de factor de contenido de trabajo, el 52% presenta nivel medio de factor organizativo, el 60% tiene nivel bajo de factor ambiental físico y el 76% presenta nivel medio de estrés. Concluyendo que, existe correlación significativa en el factor

organizativo  $p=0.00736$ , en el factor ambiente físico  $p=0.00936$  y en el nivel estrés  $p=0.00945$ , en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos, por lo que, los factores laborales se relacionan con el estrés que presentan las enfermeras de una forma estadísticamente significativa.

Manrique (18), en el 2018, en su investigación cuyo objetivo fue “determinar la relación entre factores laborales y nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016”. Para ello, realizó una investigación correlacional, transversal y cuantitativa, su muestra fue de 30 participantes y sus instrumentos fueron el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario “Respuesta emocional al estrés emocional modificado”. Los resultados indican que, si existe relación, aunque baja de los factores laborales y el nivel de estrés laboral, también entre el factor presión y la exigencia con el nivel de estrés laboral, por otro lado, no existe relación entre los factores organizativos y burocráticos y ambientales. A su vez, los enfermeros presentaron niveles de estrés bajo (63.3%), los factores laborales predominantes fueron el organizativo y el burocrático (46.7%). Concluyendo que, si existe una relación, aunque muy baja, entre las variables; factores laborales y nivel de estrés laboral.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Factores laborales**

Los factores laborales en el personal de enfermería hacen referencia a las condiciones bajas que se pueden presentar en el ámbito laboral, entorno humano, aspecto físico, bajos salarios, poca organización laboral, escaso equipo de trabajo, entre otros. El

ambiente laboral interviene de gran manera en esta variable, puesto que es el lugar en el que se desempeñan los enfermeros, en el que interaccionan con los pacientes y sus familias (19). No obstante, los factores laborales son componentes que actúan de manera conjunta, asociándose en conseguir un determinado objetivo, éstas se vinculan directamente con el trabajo por medio de lo económico y social (20).

### **Dimensiones de los factores laborales**

Factores relacionados a la presión – exigencia:

Son los factores que pueden producir agotamiento y carga mental, lo que puede traducirse en cansancio físico y fatiga, ello conllevaría a un peligro o riesgo para el enfermero, incluso a los pacientes (23).

Factores organizativos – relaciones humanas:

Está compuesta principalmente por tres factores, el trabajo, la determinación y la orientación, en conjunto buscan llegar a un buen trato y buenas relaciones con los pacientes, establecer armonía y relaciones interpersonales positivas en el medio laboral del trabajo enfermero (24).

Factores ambientales:

Se refiere a los factores que engloban el tema externo, medioambiental y global de la enfermería, ya sean ruidos, contaminantes y recursos ajenos al centro de salud, se puede incluir también el cambio climático (25).

### **2.2.2. Calidad de atención de enfermería en la UCI**

En esta competencia se busca evaluar los factores que sustentan las labores del personal de enfermería en el medio tecnológico en el que se desenvuelven, además la dependencia del paciente y la vulnerabilidad en la que se encuentran envueltos. Por otro lado, esta competencia está referida a la dimensión de la utilización de los conocimientos previos científicos que se tienen, sumado a ello, se tiene la aplicación adecuada de la tecnología que ayuda a menguar el daño o problemas de los pacientes, deben estar siempre al tanto de las necesidades que éstos presentan y siempre dispuestos a prestar sus servicios en caso sea necesario. En el contexto de la UCI, la aplicación de esta competencia implica un proceso metódico construido a partir de tres categorías: el proceso de atención de enfermería, el proceso administrativo y el proceso investigativo (26).

El proceso de atención de enfermería es la aplicación de métodos científicos al conocimiento y la práctica de enfermería en la que las enfermeras evalúan, emiten juicios clínicos, planifican y ejecutan intervenciones, teniendo en cuenta el uso de habilidades y técnicas relacionales. Además, evalúa el trabajo realizado en base a la satisfacción de los pacientes y sus familias (26).

### **Competencia para la atención de Enfermería en UCI**

Toma su nombre de cuatro dimensiones derivadas de los referentes teóricos de enfermería y del análisis del modelo de conocimiento de HANC: H = humanización del cuidado, A = ayuda al paciente crítico hospitalizado, N = necesidades satisfechas, C = cuidado de calidad (27).



Esta teoría de la competencia científica - clínica del cuidado en UCI explica que la aplicación de los conocimientos tecnológicos y científicos son propios del saber de los profesionales de enfermería, es un escenario particular centrada en la práctica profesional en la unidad de cuidado intensivo; además, la competencia de la dimensión científica clínica es un proceso de aplicación analítico, crítico y reflexivo que busca conversar y recuperar los estados de salud de la persona a través de la identificación de sus necesidades, y en la búsqueda de formulación de un plan a evaluar y seguir por medio de los resultados esperados, lo cual este modelo teórico incluye fases de procesos de atención en enfermería, del proceso de administrativo y el proceso investigativo (27).

### **Dimensiones de la calidad de atención de Enfermería en UCI**

Proceso de atención:

Se define como un proceso que cuenta con bases teóricas, pues tiene conocimientos previos que permiten que el personal de enfermería desenvolverse de manera correcta profesionalmente para alcanzar el objetivo principal; entablar una relación saludable y recíproca entre enfermero y paciente / familia, para que se pueda finalmente ejercer plenamente el servicio de enfermería (28).

Proceso administrativo:

Está definido como el tema organizacional y las gestiones administrativas dentro de un Hospital o Clínica, los mismos que son realizados por el personal de enfermería, esto permite que se establezca una relación más efectiva con respecto a las necesidades del establecimiento de salud, el personal que labora y los pacientes (29).

Proceso investigativo:

Se describe como una parte importante y esencial como base para el cuidado y el desarrollo de la profesión de enfermería con todas las competencias que ello implica, además se debe tener conocimiento previo y necesario para plantear, desarrollar y ejecutar futuras investigaciones (30).

### **Teoría de los factores laborales y calidad de atención de Enfermería**

Según la teoría de **Florence Nightingale** menciona que la teoría del entorno se sujeta bajo un modelo conceptual de un proceso en enfermera-paciente, paciente-entorno y enfermera-entorno dando a conocer la importancia que tiene el profesional de enfermería sobre su ambiente laboral en el servicio de emergencia; básicamente esta teoría se centra en el medio ambiente que parte de la salubridad al entorno de luz, ventilación, control de efluvios, calor suficiente y del ruido (21).

Por otro lado, la **teoría de Maslow** acerca de las necesidades básicas forma parte al contenido estructural de los factores laborales, tales como la presión en la exigencia, la organización humana y ambiental, cada una de esta escala se representa e identifica con las familias y las personas y también en el profesional de enfermería, ya que al no presentar satisfacción en ninguno de los niveles, está ocasiona problemas a largo plazo. Por tanto, es por ello la evolución y el desarrollo del profesional de enfermería que va de la mano en su entorno saludable (22).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Los factores laborales si están asociados estadísticamente significativa a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima, 2023.

Ho: Los factores laborales no están asociados estadísticamente significativa a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima, 2023.

### **2.3.1. Hipótesis específicas**

HiE1. Existen factores de presión – exigencia asociados significativamente a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.

HiE2. Existen factores organizativos – relaciones humanas asociados significativamente a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.

HiE3. Existen factores ambientales asociados significativamente a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Para la realización de la presente investigación se utilizará el método hipotético deductivo, puesto que irá de lo particular a lo general (31), mientras que según indican autores como Prieto, existe la posibilidad que la hipótesis no resulte verdadera (32).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Se dice que la presente investigación tiene un enfoque de investigación cuantitativo porque la obtención de los resultados será a través de la recolección de datos, para que posteriormente puedan ser analizados estadísticamente, y a su vez, puedan ser contrastados con las hipótesis planteadas (31). Autores como Muñoz, refieren que los instrumentos pueden ser de creación propia o tomados de investigaciones previas (33).

#### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación en curso será de tipo aplicada, porque busca hallar la generación de conocimiento con aplicación directamente a responder a los problemas de un ambiente (34). En base a ello, se sabe que podrá servir de base teórica para posteriores investigaciones, como indican autores como Arias et al. (35).

### **3.4. Diseño de la investigación**

La presente investigación tendrá un diseño no experimental, descriptivo de alcance correlacional y de corte transversal, ya que las variables se trabajarán de manera simultánea (31); en este tipo de investigaciones se utiliza la relación de variables para poder definir y caracterizar la asociación de éstas en la población que será el objeto de estudio (33).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

La población y muestra censal estará conformada por el total de la población sujeto de estudio que suman en total 82 profesionales de Enfermería que trabajan en la UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima.

#### **Criterios de inclusión**

- Personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima que de forma voluntaria y previo consentimiento informado acepte ser parte del estudio.

#### **Criterios de exclusión**

- Personal de enfermería que desista de participar en la investigación.
- Personal de enfermería que complete inadecuadamente las encuestas.

### **3.6. Variables y operacionalización**

## Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición	Escala Valorativa
V2: Calidad de atención de Enfermería en UCI	Son los factores que pueden producir agotamiento y carga mental, lo que puede traducirse en cansancio físico y fatiga, ello conllevaría a un peligro o riesgo para el enfermero, incluso a los pacientes (23).	Se medirá a través de tres dimensiones, proceso de atención, administrativo e investigativo mediante la aplicación de un cuestionario en enfermería en UCI de un Hospital Nacional de Lima, 2022.	Proceso de atención	Juicio clínico	Ordinal; en escala Likert:  Nunca (0) Casi nunca (1) Casi siempre (2) Siempre (3)	Bajo [0-46]  Regular [47-69]  Bueno [70-92]  SI= Atributo presente NO= No hay atributo
				Formulación de planes de cuidado		
				Ejecución de intervenciones		
				Evaluación de logros		
			Proceso administrativo	Planeación del cuidado		
				Organización de recursos		
				Dirección del personal		
			Proceso investigativo	Control de estándares		
				Uso de evidencia científica en el cuidado al paciente crítico		
Uso de evidencia científica en el cuidado al paciente y su familia						
V1: Factores laborales	Está compuesta principalmente por 3 factores, el trabajo, la determinación y la orientación, en conjunto buscan llegar a un buen trato y buenas relaciones con los pacientes, establecer armonía y relaciones interpersonales positivas en el medio laboral (26).	Se medirá a través de tres factores, Factores relacionados a la presión – exigencia, Factores organizativos – relaciones humanas y Factores ambientales mediante la aplicación de un cuestionario al personal de enfermería en UCI de un Hospital Nacional de Lima, 2022.	Factores relacionados a la presión – exigencia	Escasez de personal	Ordinal;	
				Ser requeridos en varios sitios a la vez		
				Imposición de plazos por parte de otras personas		
				Poco tiempo para realizar sus actividades		
				Cumplir órdenes de más de una persona a la vez		
				Factores organizativos – relaciones humanas		
			Asignación forzosa a los servicios			
			Paciente demasiado tiempo en la unidad			
			Falta de experiencia			
			Tomar decisiones urgentes			
			Sobrecarga de trabajo			

			Factores ambientales	Mala organización y distribución de funciones	Me ocurre, pero es poco estresante (1)	Poco favorables 12-19 puntos
				Excesivo papeleo		
				Horario inflexible y sobrecargado	Medianamente Estresante (2)	Medianamente favorables 20 -26 puntos
				Aumento de la responsabilidad administrativa		
				Falta de recompensa profesional	Me resulta altamente estresante (3)	Altamente favorables 27 -36 puntos
				Malas relaciones con superiores, subordinados y compañeros		
				Recibir órdenes contradictorias		
				Falta de confianza y restricciones de la autoridad		
				Falta de información medica		
				Tipo de servicio (condiciones físicas)		
				Estado de los pacientes y tipos de cuidados		
				Sometimiento del personal a peligros físicos		
				Exigencias de preparación / especialización		
				Escasos recursos materiales		
				Ruidos ambientales		

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Para la presente investigación la técnica que se empleará para la recolección de datos será la encuesta, mediante la misma se entablará trato directo con todos los participantes quienes serán parte de la población sujeto de estudio (36).

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **Instrumento 1: Escala de valoración de factores laborales**

Es un cuestionario establecido y adaptado por Joana Fornés Vives en 2006 y modificado por Sánchez (37) en 2016 para ser usado en la unidad de cuidados intensivos (UCI); está compuesto por 36 preguntas y está referida a las 3 dimensiones propuestas para un tipo de factor representativo presente en el trabajo enfermero, para cada dimensión se cuenta con 12 preguntas.

##### **Instrumento 2: Cuestionario de calidad de atención de Enfermería en UCI**

Este es un instrumento nuevo que ha sido diseñado específicamente para medir la competencia científica - clínica del cuidado de enfermería en la unidad de cuidados intensivos (UCI), elaborado por Henao-Castaño et al. (13) en Colombia el 2021, está compuesto por 46 preguntas en escala de Likert y está referida a las 3 dimensiones o procesos propuestas sobre la base de la teoría del cuidado HANC, para cada una contiene 22, 21 y 3 preguntas respectivamente.



### 3.7.3. Validación

Instrumento 1:

Para determinar la validez del instrumento Sánchez (37) lo sometió a un juicio de 3 expertos quienes realizaron una verificación de tipo varimax (análisis factorial) y lo sometieron a una prueba de Pearson, obteniendo un  $r=0,7$   $p<0,05$ , el instrumento contiene los parámetros necesarios y es válido.

Instrumento 2:

Para determinar la validez aparente y de contenido de este instrumento, Guáqueta-Parada et al. (38) lo sometió a un panel de diez expertos y mostró un índice de concordancia Kappa entre 0,778 como valor menor y 1 como valor máximo ( $p=0,00$ ). El instrumento fue considerado sumamente válido para su uso.

### 3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1:

Para el cuestionario de factores laborales se midió con el alfa de Cronbach la fiabilidad total que se obtuvo fue  $\alpha=0,91$ . Además para cada dimensión los valores fueron altamente favorables, demostrando su alta confiabilidad (37).

Instrumento 2:

Para el cuestionario de competencia científica - clínica se aplicó el alfa de Cronbach de fiabilidad resultando para el total un  $\alpha=0,89$ , sabiendo así que es apta para su aplicación por su alta confiabilidad (38).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Para la recolección de datos, se deberá aplicar los instrumentos, los mismos que serán previamente mencionados y explicados al personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima, ellos deberán tener conocimiento del trabajo de investigación y posterior a ello, decidir si desean participar de las encuestas.

La información recopilada mediante las encuestas y los datos recolectados se colocarán en matrices realizadas específicamente para los instrumentos, en el programa Excel, una vez realizado este proceso, se colocará la información obtenida en el programa estadístico IBM SPSS Statistics 25 para su análisis con la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman, para que finalmente con los resultados se realice la interpretación en tablas, así como conclusiones y recomendaciones.

### **3.9. Aspectos éticos**

Principio de autonomía: en todo el proceso de la ejecución de la presente investigación se aplicará este principio, ya que se tomará en cuenta la voluntad de todo el personal de enfermería con el que se irá a trabajar, y su decisión será respetada en todo momento, en ese sentido serán libres de decidir si participan o no. Además, se les otorgará información veraz acerca de la investigación, posteriormente, de estar de acuerdo, firmarán el consentimiento informado.

Principio de beneficencia: el presente trabajo de investigación será realizado basándose en los códigos de ética vigentes, comprometiéndose a no dañar a ninguno de los involucrados en el estudio en curso.

Principio de no maleficencia: se les deberá explicar en qué consiste la investigación a realizarse a todo el personal que desee participar, se les deberá indicar que no los expone a ningún tipo de riesgo o peligro.

Principio de justicia: cada participante será tratado en todo momento con igualdad, responsabilidad y respeto.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

Actividades 2022 Y 2023	AGOS	OCT	NOV	DIC	FEB	MAR
	2022	2022	2022	2022	2023	2023
Planteamiento del problema						
Marco teórico						
Hipótesis y variables						
Metodología						
Corrección del proyecto						
Aplicación del instrumento						
Procesamiento de datos y sistematización						
Contrastación						
Conclusiones y recomendaciones						
Presentación del informe						
Correcciones						
Sustentación						
Levantamiento de observaciones del jurado evaluador						
Resolución de aprobación						

## 4.2. Presupuesto

<b>RUBROS</b>	<b>N° días/mes/ Unidad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Monto por día / mes / Costo Unitario</b>	<b>Total SI.</b>
<b>REMUNERACIÓN</b>				<b>1500.00</b>
Asesor de Investigación	Mes	1	0	0.00
Especialista en Análisis Estadístico	Mes	1	500	500.00
<b>MATERIALES</b>				<b>98.00</b>
Disco compacto grabable (CD-R)	Unidad	12	0,70	8.00
Memoria USB KINGSTON 16 GB	Unidad	1	40	40.00
Impresiones	Unidad	1	40	40.00
<b>SERVICIOS</b>				<b>750</b>
Redacción y tipos	Servicio Global	1	150	150
Gastos de transporte	Servicio Global	1	300	300
Movilidad Local	Servicio Global	1	100	100
Servicios de Internet	Servicio Global	1	200	200
<b>OTROS</b>				
<b>Imprevistos</b>	Servicio Global	1	300	<b>300</b>
<b>TOTAL</b>				<b>2,648</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Santana C, Gómez M, Dimas B, Martínez M. Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 2021;5(4):566–4575. Available from: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/640>
2. Torres F. Latinoamérica en Cuidados Intensivos [Internet]. *Salud conlup*. 2020 [cited 2022 Apr 18]. Available from: <https://saludconlupa.com/series/coronavirus/latinoamerica-en-cuidados-intensivos/>
3. Sánchez JR, Aguayo C, Galdames L. Desarrollo del conocimiento de enfermería, en busca del cuidado profesional. Relación con la teoría crítica. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2017;33(3). Available from: [https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/37271/Desarrollo del conocimiento de enfermería, en busca del cuidado profesional. relación con la teoría crítica.pdf](https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/37271/Desarrollo_del_conocimiento_de_enfermeria_en_busca_del_cuidado_profesional_relacion_con_la_teor%C3%ADa_cr%C3%ADtica.pdf).
4. Castro Méndez N, Suárez Cretton X. Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un Hospital. *Ciencias Psicológicas* [Internet]. 2022;16(1). Available from: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212022000101206&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212022000101206&script=sci_arttext).
5. Escalante G, Valdez V. Estrés del Profesional de Enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Especialidades TCM, año 2021. [Internet]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022. Available from: <https://www.repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/856/TRABA>

JO ACADÉMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6. Jimenez C, Rodríguez H, Rodríguez M. Relación entre carga laboral y calidad de cuidado en pacientes críticos de 3 ciudades - Colombia 2021 [Internet]. Pontificia Universidad Javeriana; 2021. Available from: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/58278>.
7. Zegarra M, Arias Y, Núñez C, Mannarelli M, Figueroa E, Rodríguez P. Diagnóstico de la enfermería en el Perú. Una perspectiva histórica y de equidad de género. [Internet]. Colegio de Enfermeros del Perú; 2021. Available from: [https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico\\_enfermeria.pdf](https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf)
8. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019 [Internet]. 2019. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38050>.
9. Berrospi F, Martínez K. Condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras dle Hospital Regional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD-Huancayo-2017 [Internet]. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes; 2018. Available from: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/359>.
10. Aguilar P. Perú se acerca al límite de su capacidad de atención por la COVID-19 [Internet]. Agencia EFE. 2020 [cited 2022 Apr 18]. Available from: <https://www.efe.com/efe/america/sociedad/peru-se-acerca-al-limite-de-su-capacidad-atencion-por-la-covid-19/20000013-4226269>
11. Fowks J. Perú se enfrenta al avance de la pandemia sin suficientes camas de UCI, oxígeno ni médicos en los hospitales [Internet]. EL país. 2021 [cited 2022 Apr 18]. Available from: <https://elpais.com/sociedad/2021-02-01/peru-se-enfrenta-a-la->

segunda-ola-de-la-pandemia-sin-camas-de-uci-oxigeno-ni-medicos-en-los-hospitales.html

12. Durán M. Teoría de enfermería ¿un camino de herradura? Aquichan; Vol 7, No 2 [Internet]. 2009;7(2):161–73. Available from: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/359>.
13. Henao Á, Ávila M, Ramos S, Guaqueta S, Triana M. Evaluación de la dimensión científico - clínica del cuidado en el personal de enfermería. *Investig en Enfermería Imagen y Desarro* [Internet]. 2021;23. Available from: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/32997/26892>.
14. Cáceres K. Factores demográficos, académicos y laborales asociados al cumplimiento de prácticas organizacionales en cuidados intensivos de un Hospital Público, Guayaquil, 2021. [Internet]. 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67717>
15. Acosta-Romo M, Maya-Pantoja G. Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos. *Rev Ciencia y Salud [revista en internet]* 2020 [acceso 20 de junio de 2021]; 17(2): 22-23. *Cienc y Cuid* [Internet]. 2020;17(2):22–32. Available from: <https://doi.org/10.22463/17949831.1698>
16. Salas L, Rojas Y. Calidad de vida laboral y su relación con la identidad profesional de enfermeros en el área UCI Hospital María Auxiliadora. Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica; 2020.
17. Soles A. Factores laborales y estrés en las enfermeras del servicio de Cuidados



- Intensivos e Intermedios [Internet]. 2019. Available from: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14982/2E622.pdf?seq>
18. Manrique M. Factores Laborales relacionado al nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión [Internet]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2016. Available from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/636>.
  19. Berón D, Palma F. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería [Internet]. Malargue: Universidad Nacional de Cuyo; 2011. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/61888917.pdf>.
  20. Wolf L. Factores de riesgo derivados de las condiciones de trabajo. Rev Factores Riesgo [Internet]. 2018; Available from: <http://www.mcgraw-hill.es/bcv/guide/capitulo/8448171586.pdf>
  21. Amaro M. Florence Nightingale, la primera gran teórica de enfermería [Internet]. Scielo Preprints. 2004 [cited 2022 Jun 16]. Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192004000300009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192004000300009)
  22. González DJ. Una Concepción Integradora De La Motivación Humana. Psicol em Estud [Internet]. 2019;24(1):1–10. Available from: <https://www.scielo.br/j/pe/a/m9rHpDz5TfWMCTmLffdq3Wc/?format=pdf>
  23. Arias K, Niño C, Sanjuanelo D. Carga mental en enfermeros(as) que labora en diferentes unidades de un Hospital. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2018;34(1). Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-)

- 03192018000100001.
24. Cordero E, García J, Romero G, Flores L, Trejo J. Dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería en una unidad de segundo nivel. *Rev Enfermería Inst Mex Seguro Soc* [Internet]. 2019;27(2):89–96. Available from: <https://biblat.unam.mx/hevila/RevistadeenfermeriadelInstitutoMexicanodelSeguroSocial/2019/vol27/no2/5.pdf>
  25. Sánchez H. Medioambiente, salud y enfermería: una interrelación necesaria para la contextualización de la salud global. *Rev SEAPA* [Internet]. 2020;8(1):6–11. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7397026>.
  26. Guáqueta S, Triana M, Henao Á. Validación de un instrumento para medir la dimensión científica clínica del cuidado de enfermería en UCI. *Av Enfermería*. 2022;40(1).
  27. Joven Z, Guáqueta S. Percepción del paciente crítico sobre los comportamientos de cuidado humanizado de enfermería. *Av en Enfermería* [Internet]. 2019;37(1):65–74. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0121-45002019000100065](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0121-45002019000100065)
  28. Naranjo Y, Gonzáles L, Sánchez M. Proceso atención de Enfermería desde la perspectiva docente. *Arch Médico Camagüey* [Internet]. 2018;22(6). Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552018000600831](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552018000600831).
  29. Gaviria G, Arrieta N, Maidana A. Aplicación de conocimientos de administración hospitalaria en cuidados de enfermería. *Med Clínica y Soc* [Internet].

- 2018;2(3):109–19. Available from:  
<https://www.medicinaclicinaysocial.org/index.php/MCS/article/view/64>.
30. Castro M, Simian D. La enfermería y la investigación. Rev Clínica Las Condes [Internet]. 2018;29(3):301–10. Available from:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864018300531>
31. Facal T. Guía Para Elaborar El Plan De Investigación , Tesis Y Artículo Científico. Universidad San Martín de Porres; 2021.
32. Prieto B. El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. Cuad Contab [Internet]. 2017;18(46). Available from:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-14722017000200056](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-14722017000200056).
33. Muñoz C. Metodología de la investigación [Internet]. Oxford University Press; 2015. Available from: <https://docer.com.ar/doc/xccvc85>
34. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la Investigación: Las Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. México D.F.: McGra-.Hill; 2018. Available from:  
[https://www.academia.edu/44382737/METODOLOGÍA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACIÓN\\_LAS\\_RUTAS\\_CUANTITATIVA\\_CUALITATIVA\\_Y\\_MIXTA](https://www.academia.edu/44382737/METODOLOGÍA_DE_LA_INVESTIGACIÓN_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA)
35. Arias J, Covinos M. Diseño y metodología de la investigación. Primera ed. Lima: Enfoque Conulting EIRL; 2021.
36. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa,

- cualitativa y mixta. 1st ed. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education; 2018.
37. Sánchez A. Factores laborales relacionados con el Nivel de Estrés en enfermeras que laboran en Cuidados Intensivos Adulto en Hospitales de Trujillo. 2016. Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería – Biblioteca de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Trujillo.
  38. Guáqueta-Parada SR, Triana-Restrepo MC, Henao-Castaño Ángela M. Validación de un instrumento para medir la dimensión científico clínica del cuidado de enfermería en UCI. Av. enferm. [Internet]. 22 de octubre de 2021 [citado 21 de junio de 2022];40(1). Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/98762>.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia:

Factores laborales asociados a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital Nacional de Lima - 2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo los factores laborales se asocian a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo los factores laborales se asocian a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Los factores laborales si están asociados estadísticamente significativa a la calidad de atención de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima, 2022.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Factores laborales de enfermería</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>aplicada</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo la dimensión factores relacionados con la presión – exigencia de los factores laborales se asocian a la competencia científica - clínica del cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar cómo la dimensión factores relacionados con la presión – exigencia de los factores laborales se asocian a la competencia científica - clínica del cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existen factores de presión – exigencia asociados significativamente a la competencia científica clínica del cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>	<p>Dimensiones:</p> <p>Factores relacionados a la presión – exigencia</p>	<p>Método y diseño de la investigación:</p> <p>hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal</p>
<p>¿Cómo la dimensión factores organizativos – relaciones humanas de los factores laborales se asocian a la competencia científica - clínica del cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos?</p>	<p>Identificar cómo la dimensión factores organizativos – relaciones humanas de los factores laborales se asocian a la competencia científica - clínica del cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>	<p>Existen factores organizativos – relaciones humanas asociados significativamente a la competencia científica clínica del cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>	<p>Factores organizativos – relaciones humanas</p>	<p>Población y muestra:</p>
<p>¿Cómo la dimensión factores organizativos – relaciones humanas de los factores laborales se asocian a la competencia científica - clínica del cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos?</p>	<p>Identificar cómo la dimensión factores ambientales de los factores</p>	<p>Existen factores organizativos – relaciones humanas asociados significativamente a la competencia científica clínica del cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>	<p>Factores ambientales</p> <p>Variable 2:</p> <p>calidad de atención de</p>	<p>Población y muestra censal de 82 profesionales de enfermería que</p>

<p>¿Cómo la dimensión factores ambientales de los factores laborales se asocian a la competencia científica - clínica del cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos?</p>	<p>laborales se asocian a la competencia científica - clínica del cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>	<p>Existen factores ambientales asociados significativamente a la competencia científica clínica del cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>	<p>enfermería en UCI</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Proceso de atención</p> <p>Proceso administrativo</p> <p>Proceso investigativo</p>	<p>laboran en UCI de un hospital nacional de Lima</p>
--	--	---	--	---

## Anexo 2: Instrumentos

### Cuestionario de factores laborales de la enfermería

El propósito principal es determinar la variable factores laborales, presenta 36 ítems como indicadores. Los valores numéricos serán colocados en los resultados, asimismo; estará representado de la siguiente manera:

- Me ocurre, pero es poco estresante (1)
- Medianamente estresante (2)
- Me resulta altamente estresante (3)

INDICADORES	Me ocurre, pero es poco estresante (1)	Medianamente Estresante (2)	Me resulta altamente estresante (3)
1. Déficit del personal de enfermería.			
2. Brindar atención a varios pacientes.			
3. Alcanzar objetivos grupales.			
4. Mayor demanda de atención por estado crítico del paciente.			
5. Exigencia laboral por el servicio.			
6. Reporte detallado y extenso por grado de dependencia del paciente.			
7. Paciente inestable con larga estancia en la Unidad.			
8. Inseguridad ante procedimientos no conocido.			
9. Temor a decisiones equivocadas.			
10. Personal con escasa experiencia.			
11. Sentirse evaluada durante el turno.			
12. Control de medicinas y materiales.			
13. No cumplimiento de criterios de admisión en el servicio.			
14. Relación enfermera - paciente disminuida por sobrecarga laboral.			
15. Registrar datos extensos a la brevedad posible.			
16. Asumir responsabilidades administrativas del jefe inmediato.			
17. Profesionales de salud autoritarios y agresivos.			
18. Inadecuadas relaciones interpersonales.			
19. Recibir indicaciones contradictorias.			



20. Escasa confianza y restricción de las funciones al personal nuevo.			
21. Demora en el traslado del paciente.			
22. Protocolo establecidos sin validar en el servicio.			
23. Visitas de los familiares en horarios no establecidos.			
24. Personal inflexible ante situaciones imprevistas.			
25. Tipo y unidad de servicio.			
26. Exposición del personal a peligros físicos.			
27. Ruidos ambientales propios de los equipos.			
28. Operatividad e indisponibilidad de los equipos.			
29. Inadecuada iluminación en el área de trabajo.			
30. Sustancias biológicas peligrosas.			
31. Inadecuada ventilación y temperatura del área de trabajo.			
32. Mobiliario incomodo e inadecuado.			
33. Servicio con malas condiciones higiénicas.			
34. Inadecuadas lugares de almacenamiento de equipos y materiales costosos.			
35. Reducido ambiente de trabajo.			
36. Inadecuados lugares de refrigerio.			

## Cuestionario de calidad de atención de enfermería en UCI

		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	¿Se presenta con el paciente con nombre completo y cargo antes de comenzar la valoración?				
2	¿Le explica al paciente (y a la familia, si está presente) el proceso de valoración que va a realizar?				
3	¿Valora aspectos fisiológicos en el paciente?				
4	¿Valora aspectos psicológicos y/o emocionales y espirituales en el paciente?				
5	A partir de la valoración, ¿identifica las necesidades básicas interferidas en el paciente?				
6	En la identificación de los hallazgos significativos, ¿tiene en cuenta las observaciones realizadas por la familia, el cuidador o el acompañante?				
7	¿Formula diagnósticos de riesgo en el paciente?				
8	¿Elabora el plan de cuidado de enfermería diariamente y según el estado del paciente?				
9	¿Establece priorización para las intervenciones en la ejecución del plan de cuidado?				
10	¿Realiza intervenciones educativas al paciente?				
11	¿Realiza intervenciones educativas a la familia?				
12	¿Informa al paciente acerca de lo que le va a realizar?				
13	¿Explica al paciente los posibles efectos adversos antes de realizar los procedimientos?				
14	¿Realiza una evaluación de los resultados posterior al procedimiento?				
15	¿Establece comunicación adecuada con sus compañeros de trabajo?				
16	¿Aplica protocolos o guías en la realización de los procedimientos?				
17	¿Brinda educación permanente al personal a cargo?				
18	¿Promueve en el paciente actividades de independencia?				
19	¿Evalúa los avances positivos del estado de salud del paciente?				
20	¿Evalúa el nivel de satisfacción del paciente con el cuidado de enfermería recibido?				
21	¿Evalúa el nivel de satisfacción de la familia con el cuidado de enfermería ofrecido al paciente?				
22	Durante la entrega de turno, ¿describe en forma completa el estado general de su paciente?				
23	Durante la entrega de turno, ¿describe las necesidades de cuidado de enfermería prioritarias y las actividades relacionadas con el tratamiento médico y los controles específicos?				
24	Durante la entrega de turno, ¿informa sobre las medidas de seguridad para el paciente?				
25	¿Verifica en el paciente la información comunicada en el				

	recibo y entrega de turno?				
26	¿Aplica escalas valorativas de dependencia y/o riesgo en el paciente?				
27	¿Asigna al personal a cargo teniendo en cuenta la complejidad del paciente?				
28	¿Conoce las habilidades y destrezas del personal a su cargo?				
29	¿Informa a la familia acerca de las acciones de seguridad instauradas en su paciente?				
30	¿Entrega folleto informativo a la familia al ingreso a la UCI?				
31	¿Explica a la familia sobre la normatividad de la UCI?				
32	¿Identifica oportunidades de mejora continua en el servicio?				
33	¿Reconoce logros en el personal a su cargo?				
34	¿Comparte los resultados de la valoración de su paciente con su equipo de salud?				
35	¿Se presenta con el paciente con nombre completo y cargo antes de comenzar la valoración?				
36	¿Le explica al paciente (y a la familia, si está presente) el proceso de valoración que va a realizar?				
37	¿Utiliza medidas de confort ambiental para el paciente en UCI? (alarmas, mantas térmicas, aire acondicionado, luz, ruido, voz, entre otros).				
38	¿Realiza actividades para preservar la intimidad del paciente en UCI?				
39	¿Organiza actividades de manera que preserve los periodos de descanso del paciente?				
40	¿Mantiene comunicación continua con el paciente?				
41	¿Mantiene comunicación continua con la familia?				
42	¿Contrasta su práctica clínica con evidencia científica?				
43	¿Establece prioridad entre los diagnósticos de enfermería identificados?				
44	¿Establece el resultado esperado y/o meta frente al plan de cuidado del paciente?				
45	¿Identifica situaciones problema de la práctica para formular un proyecto investigativo?				
46	¿Participa en el desarrollo de proyectos de investigación?				

### Anexo 3: Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

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

**Título del proyecto:** “Factores laborales asociados a la calidad de atención de enfermería en UCI de un hospital nacional de Lima, 2022”.

**Nombre de la investigadora principal:** Lic. QUINTE DIEGO, BERTA

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre calidad de atención de enfermería y satisfacción del usuario externo sobre los cuidados de enfermería.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

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

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

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegida, solo la investigadora puede conocerla. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

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

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a... coordinadora de equipo.

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

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° 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:	

Lima, julio del 2022

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