



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Estrés y calidad de vida laboral del personal de enfermería de la Unidad de  
Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024

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

**Presentado por:**

**Autora:** Herrera Quispe, Sammer Caroleyne

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0004-5392-6445>

**Asesora:** Mg. Tello Jiménez, Carmen Paula

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2506-1208>

**Lima – Perú**

**2024**

 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, Herrera Quispe, Sammer Caroleyne, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Estrés y calidad de vida laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024", Asesorado por la asesora Docente Mg. Tello Jimenez, Carmen Paula, DNI N° 10332115, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2506-1208>, tiene un índice de similitud de 20 (Veinte) %, con código oid:14912:388554092, 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)  
 Herrera Quispe, Sammer Caroleyne  
 DNI N° 70824503



.....  
 Firma de la Asesora  
 Mg. Tello Jimenez, Carmen Paula  
 DNI N° 10332115

Lima, 04 de Octubre de 2024

 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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p><u>En el reporte turnitin se ha excluido manualmente solo lo que compone a la estructura del trabajo académico de investigación para Segundas Especialidades en Enfermería, y que no implica a la originalidad del mismo, tales como índice, subíndice, caratula.</u></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--

## **DEDICATORIA**

A mis queridos padres, por su amor incondicional, su sacrificio y por enseñarme el verdadero valor del esfuerzo y la perseverancia. A mi familia, por su apoyo constante y su fe en mí durante todo este proceso.

A mis mentores y profesores, por compartir su conocimiento, guiarme con sabiduría y motivarme a alcanzar la excelencia en cada paso del camino.

A mis colegas y amigos, quienes me brindaron su apoyo, camaradería y estímulo en los momentos difíciles.

Y, sobre todo, a los pacientes y sus familias, quienes son la razón y la inspiración detrás de este esfuerzo.

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fortaleza y perseverancia necesarias para culminar este desafío, y por guiarme en cada paso de este arduo camino.

A mis padres, por su amor incondicional y su apoyo constante en cada una de las etapas de mi vida. Sin su ejemplo de dedicación y esfuerzo, no habría llegado hasta aquí.

**Asesora: Mg. Carmen Paula, Tello Jiménez**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2506-1208>**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth  
**Secretario** : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola  
**Vocal** : Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban

## ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRDECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1. Temporal	5
1.5.2. Espacial	5
1.5.3. Población o Unidad de análisis	5
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Base Teórica	9
2.3. Formulación de hipótesis	13
3. METODOLOGÍA	15
3.1. Método de la investigación	15
3.2. Enfoque de la investigación	15
3.3. Tipo de investigación	15
3.4. Diseño de la investigación	15

3.5.	Población, muestra y muestreo	16
3.6.	Variables y operacionalización	17
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.7.1.	Técnica	20
3.7.2.	Descripción de instrumentos	20
3.7.3.	Validación	21
3.7.4.	Confiabilidad	21
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	21
3.9.	Aspectos éticos	22
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	23
4.1.	Cronograma de actividades	23
4.2.	Presupuesto	24
5.	REFERENCIAS	25
	Anexos	30
	Matriz de consistencia	31

## RESUMEN

**Objetivo general:** Determinar el nivel de estrés y su relación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos. **Materiales y Métodos:** es un estudio cuantitativo, no experimental de corte transversal y de alcance correlacional. **Población:** estará conformada por 85 trabajadores de enfermería será una muestra censal tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. La recolección de datos se hará a través de la encuesta y se aplicaran 2 instrumentos la escala de estrés laboral y el cuestionario de calidad de vida laboral estos son cuestionarios estandarizados con validez y confiabilidad en el estado peruano. Los datos se procesarán de acuerdo a la naturaleza de sus datos, utilizando la estadística descriptiva en el programa SPSS 23, se hará un análisis descriptivo de acuerdo a las dimensiones de las variables se realizará la tabulación y cada tabla representará un objetivo de estudio. Para determinar la relación entre las variables de estudio se utilizará, el análisis estadístico inferencial para establecer la relación entre las variables será a través de la prueba estadística del RHO de Spearman.

**Palabras claves:** Nivel de estrés; calidad de vida laboral; personal de enfermería; unidad de Cuidados Intensivos

## ABSTRACT

General objective: Determine the level of stress and its relationship with the quality of work life of the nursing staff of the Intensive Care unit. **Materials and Methods:** It is a quantitative, non-experimental cross-sectional study with a correlational scope. Population: will be made up of 85 nursing workers, it will be a census sample taking into account the inclusion and exclusion criteria. Data collection will be done through the survey and 2 instruments will be applied: the work stress scale and the quality of work life questionnaire, these are standardized questionnaires with validity and reliability in the Peruvian state. The data will be processed according to the nature of the data, using descriptive statistics in the SPSS 23 program, a descriptive analysis will be carried out according to the dimensions of the variables, tabulation will be carried out and each table will represent a study objective. To determine the relationship between the study variables, inferential statistical analysis will be used to establish the relationship between the variables through Spearman's RHO statistical test.

**Keywords:** Stress level; quality of work life; nursing staff; intensive care unit.

## **1.- EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que trabajadores de salud son ahora cruciales para la población, se enfrentan a una gran demanda de pacientes a diario, especialmente porque la morbilidad y la mortalidad por enfermedades no transmisibles aumentan diariamente. Además, a menudo trabajan en malas condiciones, reciben salarios bajos, no están capacitados para actualizar sus conocimientos, cuentan con pocos recursos humanos y reciben poco respeto por su trabajo. Estos problemas son más comunes en los países en desarrollo y causan ansiedad y depresión. y estrés, tienen impacto negativo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería (1).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) también señaló en 2021 la fuerza laboral de cuidados en los países latinoamericanos está sobrecargada, ya que un pequeño número de profesionales trabaja en exceso, lo que provoca altos niveles de estrés, ansiedad y fatiga debido a condiciones laborales inadecuadas. Solucionar este problema para mejorar su calidad de vida y darles oportunidades. Resolver problemas de salud pública (2).

De igual forma, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) anunció en 2021 que el estrés es la segunda causa importante de discapacidad en el trabajo, y el 40% de los trabajadores sufre problemas psicológicos, que con mayor frecuencia se asocian a diversos riesgos psicosociales relacionados con la situación (3).

En relación con lo anterior, cabe señalar que el boletín 2023 de la Dirección General de Comunicación Social señaló que antes de la pandemia de COVID-19, México ya era uno de los

países con mayores niveles de estrés laboral, con aproximadamente el 75% de trabajadores. experimentan altos niveles de estrés laboral, esta proporción es sorprendente ya que supera el 73% en China y el 59% en Estados Unidos (4).

De manera similar, un estudio de 2024 realizado por Cuidart en México encontró que el 82,2% de los trabajadores de atención de UCI experimentaron síntomas de agotamiento y estrés emocional, el 62,2% experimentó agotamiento emocional y el 57,8% experimentó despersonalización (5).

Asimismo, Molina dijo que, según un informe sobre el ámbito laboral de 2023, las enfermeras de las unidades de cuidados intensivos chilenas informaron que el 70,2% de las ausencias de los médicos se debieron al estrés cuando los pacientes estaban muriendo, y el 43,2% informó haber visto las causas del dolor de los pacientes. estrés psicológico (6).

Un artículo de 2024 publicado en Perú, la calidad de vida de enfermeras UCI durante la pandemia de COVID-19 afectada por estrés laboral. El 52% de participantes de 18 y 30 años se vieron afectaron significativa. Además, el 47,78% de los encuestados resultó estar muy estresado, lo que también se reflejó en una disminución de la calidad de vida en un 39%. Esta realidad es muy preocupante porque se trata de un área crítica (UCI) y cualquier error, por pequeño que sea, puede afectar negativamente la salud de la persona (paciente) e incluso provocar la pérdida de la vida (7).

Por otro lado, se ha descrito que los hispanohablantes experimentan niveles más altos de estrés que otros grupos, lo que lleva a problemas de salud como presión arterial alta. Los estudios muestran que el estrés en el trabajo contribuye al desarrollo de esta enfermedad entre un 21 y un 32%, lo que indica un fuerte vínculo entre los eventos estresantes y presión arterial alta (8).

Los factores psicosociales están estrechamente relacionados con el estrés crónico, el cual ha sido identificado como precursor de enfermedades cardiovasculares, lo que afecta la productividad profesional y por tanto es un factor que empeora la calidad de vida laboral del personal de enfermería (9).

En resumen, cabe señalar que la calidad de vida del personal sanitario puede disminuir debido a diversos factores, como el cansancio físico y mental, el miedo, el cambio, etc. afecta. Dado que los trastornos del estado de ánimo y del sueño afectan su capacidad laboral y sus procesos cognitivos, así como la escasez de profesionales de la salud, estimo que para 2023 el Perú necesitará alrededor de 18.000 médicos y 60.000 enfermeras para satisfacer sus necesidades de salud, según Profesional Privado del Norte. Universidades (10).

Además, Sáenz afirmó que la situación de los hospitales en el país es de inseguridad, pues esta condición afecta al 96% de los hospitales (11).

Todo lo anterior llamó la atención de la autora del proyecto, teniendo en cuenta que situaciones similares ocurrían en la unidad de cuidados intensivos donde trabajaba, donde las enfermeras, los médicos auxiliares, siempre experimentaban enfermedades y algunas molestias. Centrarse en el tema desde una perspectiva.

### **1.2.2. Problema General**

¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024?

### **1.2.3. Problemas específicos. –**

¿Cómo la dimensión ambiente físico del nivel de estrés se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos?

¿Cómo la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos?

¿Cómo la dimensión ambiente social del nivel de estrés se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos?

### **1.3. Objetivos de la investigación.**

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

Determinar el nivel de estrés y su relación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos.

#### **1.3.2. Objetivos específicos.**

Identificar la dimensión ambiente físico del nivel de estrés y su relación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos

Describir la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés y su relación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos

Establecer la dimensión ambiente social del nivel de estrés y su relación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos

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

#### **1.4.1. Teórica.**

El trabajo de investigación constituye un aporte teóricamente valioso, que constituye un consejo a los profesionales para alimentar sus conocimientos y así llenar el vacío existente en la importancia del control y o afrontamiento al estrés y la influencia que este tiene en la calidad de vida laboral del personal de enfermería, por otro lado, el proyecto se basa en la teoría de Virginia Henderson con la teoría de las 14 necesidades básicas del ser humano como modelo teórico para la variable calidad de vida y la teoría de la adaptación de Callista Roy como fundamento para la variables estrés.

#### **1.4.2. Metodológica**

El trabajo es de importancia metodológica de alcance correlacional con enfoque cuantitativo de diseño no experimental, se utilizarán instrumentos estandarizados para medir las variables en estudio, por otra parte, será un aporte a la línea de investigación, y además se utilizará un método confiable y validado a nivel nacional para evitar y o controlar el sesgo en los resultados. Por otro lado, servirá de antecedente para otros estudios que investigan en esta misma problemática y que su objetivo sea correlacionar las variables estrés y calidad de vida laboral, por otra parte, dejara interrogantes abiertas que pueden ser abordados en otros trabajos.

#### **1.4.3. Practica.**

Para la práctica de enfermería es de gran importancia porque se abordara, este problema sentido en las áreas críticas y que trae como consecuencia algunos problemas que afectan la salud de los profesionales de enfermería y por ende también su productividad según los resultados del estudio estos podrán servir de referencia para que la dirección de la institución mejore el ambiente laboral para controlar los diferentes factores o riesgos para el estrés asimismo

se podrán diseñar estrategias de afrontamiento para ser aplicada con los profesionales de enfermería

## **1.5. Delimitación de la investigación.**

### **1.5.1. Temporal.**

La investigación, se desarrollará entre los meses de abril a diciembre del 2024.

### **1.5.2. Espacial.**

Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas Perú.

### **1.5.3. Población o Unidad de Análisis**

Personal de enfermería

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Internacionales**

Silveira et al. (2020), en Brasil, realizaron un estudio cuantitativo y correlacional con 109 profesionales de enfermería para evaluar la calidad de vida en el trabajo y el estrés ocupacional. Utilizaron una encuesta que incluyó un cuestionario con perfil demográfico y laboral, la Escala de Estrés Laboral (Job Stress Scale) y el modelo de Walton para la calidad de vida. El 15% caracterizó el trabajo como de alta exigencia, el 41% como trabajo pasivo y el 36,7% como trabajo con poca exigencia. Respecto a la calidad de vida laboral, el 39,5% no están satisfechos, mientras que el 60,5% sí lo están. Los factores asociados a la insatisfacción incluyen ser mujer, enfermera, tener poco apoyo laboral y mayor tiempo en el puesto. La mayoría de los enfermeros están satisfechos con su calidad de vida laboral y moderadamente expuestos al estrés. Se concluye que aquellos más expuestos al estrés tienden a estar insatisfechos con su calidad de vida en el trabajo.

Díaz et-al (13) 2024 en Colombia realizaron un trabajo su objetivo fue “evaluar la asociación entre calidad de vida y estrés laboral en enfermeros durante la pandemia por Covid19”. La investigación fue de enfoque cuantitativo de corte transversal y nivel correlacional, participaron 85 enfermeros se utilizó la encuesta y el cuestionario como herramientas para la recolección de

datos, según los resultados se evidencio una correlación negativa entre calidad de vida y nivel de estrés ( $r = -0,438$ ,  $p < 0,01$ ), así como ser enfermero profesional se relacionó con niveles más altos de estrés. Por otro lado, tener 31 años o más y más de 12 meses de experiencia laboral se asociaron con un mayor puntaje de calidad de vida, mientras que ser mujer, soltero, separado o viudo y puntuaciones mayores de estrés agudo indicaron una peor calidad de vida.

Bejarano et al, (14) 2020, en Colombia ejecutaron una investigación, su objetivo “ Establecer la relación entre el estrés laboral y calidad de vida en profesionales enfermeros”, la investigación fue de enfoque cuantitativo de alcance correlacional, participaron 12 profesionales, se aplicó el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI- HSS) y la escala de Gencat, los resultados demostraron baja de calidad de vida laboral con un promedio de 26, y un estrés medio de 6 en 9 promedio concluyeron que existe correlación, indicando que a mayor estrés menor calidad de vida.

## **Nacional**

Collana y Cárdenas (15) en Lima Perú tuvo como objetivo “establecer si las variables estrés y calidad de vida tienen algún grado de relación”. Fue un estudio cuantitativo transversal de alcance correlacional, participaron 94 enfermeros la recolección de datos para la variable estrés laboral se utilizó la Escala de Estrés en Enfermería ideada por Gray-Toft y Anderson, para la calidad de vida laboral, el Cuestionario CVT-Gohisalo. Se evidencio que el estrés y calidad de vida laboral tienen una relación significativa ( $p = ,0020,05$ , concluye que un mayor estrés percibido tiene una menor calidad de vida laboral y viceversa. Por consiguiente, se acepta la  $H_a$  y se refuta la  $H_0$ .

Cule y Núñez (2022) realizaron un estudio en Lima, Perú, cuyo objetivo fue establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el nivel de estrés en el personal de enfermería durante el contexto de COVID-19. Este estudio cuantitativo descriptivo y correlacional contó con la participación de 38 técnicos y 26 licenciados en enfermería. Se utilizaron el "Inventario de Maslach Burnout Inventory" y el "Cuestionario de Calidad de Vida Laboral" para recolectar los datos. Se encontró que el 81.3% del personal presentaba un nivel alto de estrés laboral, mientras que el 79.7% reportó tener una buena calidad de vida laboral. La prueba Chi-cuadrado mostró una relación significativa entre ambas variables ( $\chi^2= 28.203$ ;  $p<0,001$ ), con una alta intensidad de asociación ( $\text{gamma}=0.632$ ;  $p<0,001$ ) y direccionalidad positiva ( $D \text{ de sommers}=0.450$ ;  $p<.001$ ). Se concluye que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el nivel de estrés en el personal de enfermería.

Ortiz (17) 2021, en Lima Perú realizó una investigación con el objetivo “Determinar la correlación entre calidad de vida y el nivel de estrés laboral de profesionales de enfermería Servicio de COVID-19, fue una investigación no experimental de nivel correlacional, participaron 38 enfermeros (as) de una unidad de cuidados críticos, para la medición de las variables se utilizaron los siguientes instrumentos: calidad de vida de (CVP-35) y el inventario de Maslach (MBI), según el análisis de los datos se evidencio que existe una relación significativa en las 2 variables con un valor ( $p=0.005$ ) en apoyo directo, recursos psicológico, esto permite concluir que el factor que genera alto nivel de estrés es el poco apoyo psicológico.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Estrés laboral**

Según la Organización Internacional del Trabajo (18), el estrés se considera un fenómeno natural que puede ser causado por factores económicos, sociales, físicos o emocionales donde la persona no puede o no puede responder a elementos. Se entiende por estrés las reacciones mentales y físicas que desarrolla una persona para hacer frente a las demandas internas o externas y a los daños causados por la falta de recursos de afrontamiento.

Por otra parte, también se ha definido como la capacidad de una persona para adaptarse a situaciones que presentan estímulos estresantes, lo que puede estar relacionado con variables transformadoras como el apoyo social, la evaluación cognitiva y las estrategias de afrontamiento; asimismo existe un patrón de respuesta que puede ser psicológico o fisiológico; requisitos situacionales, que se refieren principalmente a todas las fuentes de estrés y finalmente a las consecuencias para la organización y el individuo (19).

## **Dimensiones del estrés laboral**

### **Ambiente físico**

La dimensión ambiente físico representa todas estas características del trabajo, es decir en el contexto donde una persona realiza sus actividades, donde la reacción de supervivencia es normal, porque ante toda situación que exprese peligro físico, se producen reacciones de estrés en el cuerpo que puede ser "huir o luchar" y junto con el sistema nervioso se desencadenan diversos cambios, como pulso, aumento del tono muscular, etc (20).

En esta dimensión destaca el indicador de carga de trabajo, que se refiere a cuánto tiempo necesita un profesional o un empleado para desempeñar sus funciones y también se

refiere a las actividades que debe realizar en caso de falta de empleados, es decir rotación de actividades, en algunas organizaciones se necesitan empleados para cubrir la demanda laboral actividades o responsabilidades adicionales debido a la ausencia de los trabajadores (21).

### **Ambiente psicológico**

La dimensión ambiente psicológico se refiere a las características que permiten a una persona determinar sus pensamientos y conductas estresantes, es decir, una persona produce una respuesta psicológica ante un entorno o contexto en el que cree que tiene recursos suficientes para afrontar un factor estresante o superar un obstáculo. Por tanto, este factor juega un papel importante en la organización y en las personas, porque forma parte de la actividad normal y permite principalmente resolver problemas o crear reacciones inmediatas ante situaciones cambiantes del

Entorno (22).

Además, esta dimensión cuenta con tres indicadores: el primero es muerte o sufrimiento, es decir, cómo ver el sufrimiento o la muerte del paciente afecta o no al profesional, porque puede causar inestabilidad o frustración; otro indicador es el nivel de formación profesional, que se refiere a la capacidad del empleado para responder a las necesidades del paciente; finalmente, el indicador de apoyo se refiere a la presencia de supervisores para disponer de un profesional cuando sea necesario y ayudar al paciente a tiempo (23).

### **Ambiente social**

La dimensión ambiente social se refiere a todas aquellas situaciones que tienen efectos negativos o positivos en los miembros de la organización, es decir las tensiones que

pueden surgir en las personas a partir de la relación con su contexto social, puede enfatizar la comunicación interna y externa, la sociabilidad, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales en la organización, la gestión y otros aspectos relacionados con el ambiente laboral (24).

Finalmente, existen dos indicadores del factor social: el primero está relacionado con los conflictos con los trabajadores de la salud, es decir, las que surgen entre miembros de la organización, ya sea por críticas, falta de apoyo o cualquier otra actividad que provoque conflictos entre los trabajadores; otro indicador es, como su nombre indica, personal insuficiente que se refiere a la falta de empleados para cubrir las responsabilidades o funciones de la organización de manera que no haya duplicación de tareas (25).

### **Teoría de Callista Roy**

El estudio se fundamenta en el modelo de adaptación propuesto por Callista Roy, que sugiere diferentes formas de adaptarse a situaciones adversas mediante procesos de afrontamiento innatos. Este modelo teórico está enfocado a trabajadores que están expuestos a situaciones o eventos considerados como estresantes y que realizan sus actividades en situaciones donde se presentan estímulos estresantes con frecuencia. También enfatizó dos tipos de afrontamiento, el primero de los cuales una persona adquiere en el proceso de aprendizaje, donde puede desarrollar reacciones adaptativas a través de diversas experiencias, mientras que el segundo tipo de afrontamiento es innato, es decir, reacciones adaptativas se producen de manera automática y voluntaria (26).

### **Calidad de vida laboral**

El término “Calidad de Vida” es tan dinámico que dificulta encontrar definiciones claras y concretas, pero permite definir el entorno en el que cada persona prospera y cómo funciona un día para armonizar su individualidad y gregarismo. Uno de los principales factores de la productividad es el nivel de bienestar o satisfacción de los profesionales con su trabajo. Hoy en día se considera que la calidad de los servicios de salud prestados en el sistema de salud está relacionada con la satisfacción de sus profesionales y por ende por su calidad de vida laboral (27).

Por otro lado, la calidad de vida es un indicador multidimensional del bienestar material y espiritual de las personas y de cómo ven su existencia en el marco de valores, creencias, expectativas, normas e inquietudes sociales, culturales; lo cual puede tener un efecto positivo, creando una sensación subjetiva de bienestar, que hace la vida placentera y satisface a todas las personas en términos de salud, de lo contrario, puede tener efectos negativos en la salud física, mental y espiritual y en la relación con el medio ambiente y de trabajo (28).

El enfoque de Hackman y Oldham sobre la calidad de vida laboral se centra en el efecto de características laborales como la autonomía, la variedad de tareas y el significado sobre la calidad de vida laboral (29). Por otra parte, en el modelo de conciliación, este enfoque se centra en la importancia de lograr un equilibrio adecuado entre el trabajo y las responsabilidades personales. Un hospital que mantiene este equilibrio contribuye a la mejora del bienestar y de las condiciones de vida del personal, dándoles la oportunidad de afrontar mejor su vida fuera del trabajo (30)

## **Dimensiones de la calidad de vida laboral**

### **Carga laboral**

La dimensión de "Carga Laboral" es fundamental en la evaluación de la calidad de vida laboral y se refiere a la cantidad y dificultad del trabajo que se espera que un empleado complete dentro de un determinado período. Esta dimensión abarca varios aspectos que afectan tanto el rendimiento como el bienestar del trabajador, de tal manera que es muy importante la gestión adecuada de la carga laboral es esencial para mantener un entorno de trabajo saludable y productivo, promoviendo el bienestar general de los empleados y mejorando los resultados organizacionales (31,32)

### **Apoyo directivo**

La dimensión de "Apoyo Directivo" en el contexto de la calidad de vida laboral se refiere al grado en que los empleados perciben que reciben ayuda, orientación, y respaldo de sus superiores directos y de la alta dirección de la organización. Esta dimensión es crucial porque influye significativamente en la satisfacción laboral, la motivación, y el desempeño de los empleados. El apoyo directivo es esencial para crear un entorno de trabajo donde los empleados se sientan valorados, comprendidos y motivados, lo que a su vez contribuye al éxito general de la organización (33)

### **Motivación interna**

La "Motivación Interna" es un concepto clave en la psicología del trabajo y la gestión de recursos humanos, y se refiere a la fuerza que impulsa a una persona a realizar una tarea por el placer y satisfacción que obtiene directamente de la actividad en sí misma, más que por recompensas externas o presiones. Este tipo de motivación es fundamental para el bienestar y la productividad en el entorno laboral; se debe fomentar la motivación interna en el entorno laboral

para el desarrollo personal y profesional de los empleados, así como para el éxito a largo plazo de la organización (34,35)

### **Teoría de Virginia Henderson**

La función única de la enfermería es asistir al individuo, sano o enfermo, en la realización de aquellas actividades que contribuyen a su salud, recuperación o una muerte pacífica, que realizaría por sí mismo si tuviera la fuerza, voluntad o conocimiento necesario; este postulado es muy importante y fundamenta también en la calidad de vida laboral porque un profesional de enfermería para poder desempeñar sus funciones de cuidado debe tener satisfechas sus necesidades básicas y de esa manera podrá desempeñarse adecuada y lo más importante estará con bienestar (26)

## **2.3. Formulación de la Hipótesis.**

### **2.3.1 Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>** Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024

**H<sub>0</sub>** No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**H<sub>1</sub>**-Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente físico del nivel de

estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024

**H<sub>2</sub>**- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024

**H<sub>3</sub>**- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente social del nivel de estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024

### **3. METODOLOGIA**

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

El estudio se fundamentará en el método hipotético deductivo; este método ofrecerá las herramientas al investigador para abordar el fenómeno, problema o variables desde lo general a lo particular, y en base a esto se considerarán las conclusiones que darán respuesta a las hipótesis y objetivos (36)

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

La investigación estará concebida desde lo cuantitativo, este paradigma y o enfoque permitirá al investigador obtener unos resultados medibles y cuantificables que tienen la característica además de ser replicados, esto se consigue a través de procesos estadísticos (37).

#### **3.3.- Tipo de investigación. –**

El trabajo será de tipo Aplicada, este tipo de investigación abordara problemas reales, recolecta información en el campus, y ofrece resultados que van a mejorar la práctica (38)

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

El estudio de investigación estará enmarcado en el diseño no experimental, porque no se manipularán las variables de manera deliberada, por otra parte, será de alcance correlacional porque busca establecer la relación entre las dos variables estudiadas, asimismo es observacional de corte transversal ya que la información se recogerá una sola vez en un espacio de tiempo determinado (39,40).

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

La población estará conformada por 85 trabajadores que pertenecen a enfermería, conformado por técnicos y profesionales de enfermería, la muestra será censal por tratarse de una población pequeña finalmente se aplicaran los siguientes criterios de inclusión y exclusión

#### **Criterios de inclusión.**

- Personal de enfermería con más de un año en el servicio
- Personal de enfermería que desee participara en la investigación
- Personal de enfermería que firme el consentimiento informado

#### **Criterios de exclusión.**

- Personal de enfermería con menos de un año en el servicio

- Personal de enfermería que no desee participara en la investigación
- Personal de enfermería que no firme el consentimiento informado

### 3.6.- Variables y operacionalización.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>Variable 1</b> <b>Estrés laboral</b>	El estrés laboral es una respuesta física y emocional negativa que surge cuando las demandas del trabajo superan la capacidad del individuo para manejarlas. Puede manifestarse de diversas formas y tener efectos significativos en la salud y el bienestar de las personas (18).	Es la respuesta física y emocional negativa que tiene el personal de enfermería en la UCI.	Ambiente físico  Ambiente psicológico  Ambiente social	- Carga de trabajo -Actividades -Rotación de actividades -Demanda laboral  -Sufrimiento o muerte -Formación profesional -Apoyo  - Conflictos con los trabajadores. -Personal insuficiente	Ordinal	Estrés laboral Alto 100-170  Estrés laboral Medio 50 a 99,  Estrés laboral Bajo menor de 50.
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>Variable 2</b> <b>Calidad de vida laboral</b>	La calidad de vida laboral se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre su ambiente de trabajo y cómo este afecta su bienestar físico, emocional y social. Una alta calidad de vida laboral implica un entorno laboral positivo que promueve la salud, satisfacción y productividad de los empleados (27).	Es la percepción que tiene el personal de enfermería sobre el ambiente de trabajo en la UCI.	Carga Laboral  Apoyo directivo  Motivación interna	1. Cantidad de tareas. 2. Ritmo de trabajo. 3.Presión por realizar los procedimientos. 4.Sufrimiento del paciente. 5. Exposición a riesgos laborales y accidentes.  1.Oportunidad de ascender. 2.Salario 3. Capacitaciones Laborales. 4.Reconocimiento laboral. 5.Autonomía en el trabajo. 6. Apoyo de los superiores.  1. Soporte familiar. 2. Satisfacción con la labor que realizo. 3.Vocación de servicio	Ordinal	Alta: 80 a 110  Media 50 a 79  Baja Menor de 50

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

#### **3.7.1.- Técnica.**

Para la recolección de datos se utilizará como técnica la encuesta.

#### **3.7.2.- Descripción de los instrumentos.**

Para medir la variable estrés laboral se utilizara la escala de, se utilizará el cuestionario The Nursing Stress Scale en versión española (1998), está constituido por 34 ítems, el cual permite identificar situaciones potencialmente causantes de estrés.: Las alternativas de cada ítem en la escala de Likert, tendrá el siguiente valor y rango Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), obteniéndose la siguiente baremación Estrés laboral Alto 100-170 Estrés laboral Medio 50 a 99, Estrés laboral Bajo menor de 50. Para esta investigación el instrumento se tomó de López y Méndez (41)

Para la segunda variable Calidad de vida se aplicará el instrumento tipo cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35), este mide 3 dimensiones: apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación interna, cuenta con un total de 22 ítems enmarcadas en la escala de Likert con alternativas de 1 a 5, uno es nunca, dos casi nunca, tres es a veces, cuatro casi siempre y cinco es siempre. El instrumento fue utilizado los autores García Sánchez (1993 por Cabezas 2008) y por Milla Florentino Evelin Orfelinda 2017, para este estudio se tomó de Huamán 2023 (42).

#### **Validación.**

La validez de los instrumentos fue dada a través de juicio de expertos, posteriormente se realizó el análisis factorial sobre las respuestas de los expertos obteniéndose para el cuestionario de estrés laboral una V de Aiken (coeficiente: 1, IC95% 0.7 - 1); para el cuestionario de calidad de vida laboral se obtuvo una V de Aiken de 0,97%, permitiendo esto pasar a la realización de la confiabilidad (41,42)

### **3.7.3. Confiabilidad**

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto con la participación de 20 trabajadores de enfermería con características similares a los de la población; los resultados que se obtuvo por medio de la prueba de alfa de Cronbach, el coeficiente para la escala de estrés laboral fue de 0.80; asimismo para el cuestionario de calidad de vida laboral el resultado fue de 0,74, una alta consistencia interna (41,42).

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

Posterior a la aplicación de los instrumentos se procederá al procesamiento de los datos que consta de la selección de los datos cualitativos y datos cuantitativos, luego se confeccionara una matriz de datos en el programa Excel donde se clasificaran los datos de acuerdo a las dimensiones de sus variables y de esta forma se tendrá una visión panorámica de la información, luego se hará la respectiva codificación para los datos que lo amerites, se realizara la tabulación tomando en cuenta los objetivos de estudio, todo esto permitirá realizar el análisis estadístico descriptivo, donde se sacaran frecuencias absolutas y porcentuales luego se hará el análisis inferencial con tablas cruzadas y se aplicara la prueba de hipótesis de RHO Spearman para dar respuesta a las hipótesis del estudio

### **3.9.- Aspectos éticos.**

Durante el estudio se observará un comportamiento ético adecuado, que respete el derecho a la autonomía y la autodeterminación, permitiendo a los participantes recibir información del estudio y decidir participar voluntariamente con base en el consentimiento informado físico, se respetara el principio de justicia ya que todos los participantes serán tratados con respeto y tendrán el mismo derechos a participar, independientemente de su raza, religión o creencias políticas; Por otra parte, se respetan los derechos de autor según la norma de Vancouver.



#### 4.- ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.

##### 4.1.- Cronograma de actividades.

<b>Actividades</b>	<b>Abril</b>	<b>May</b>	<b>Jun.</b>	<b>Jul.</b>	<b>Agt.</b>	<b>Set.</b>	<b>Oct.</b>	<b>Nov</b>	<b>Dic.</b>
Revisión bibliográfica	X	X							
Situación problemática	X	X							
Formulación del problema			X						
Justificación de la investigación			X						
Objetivos de la investigación			X						
Antecedentes del problema		X	X						
Bases teóricas		X	X						
Operacionalización de variables		X	X						
Diseño metodológico			X						
Aspectos administrativos			X	X	X				
Validación de instrumentos			X						

#### 4.2.- Presupuesto. –

<b>BIENES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO</b>
Papel bond	03 millares	60.00
Lapiceros	100 unidades.	39.00
Tinta para impresora	04 unidades	160.00
Fotocopias		200.00
Anillados		35.00
Impresiones		100.00
Movilidad/trámites		100.00
USB	02 Unidades	40.00
Material informatico		200.00
Correctores/Resaltadores		30.00
Tipecos/copia color		400.00
<b>SUB-TOTAL</b>		1,364.00
<b>SERVICIOS</b>		
Asesoría de Estadística	5 sesiones	1,000.00
Movilidad		300.00
Subtotal		1,300.00
<b>TOTAL</b>		2,664.00

#### 5.- REFERENCIAS.

1. OMS. Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. [Internet] 2020. [Citado el 12 junio 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-tokeep-patients-safe-who>
2. OPS. Abordaje psicosocial para enfrentar el estrés en personal de enfermería [Internet]. 2021. [Citado el 12 junio 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/historias/abordaje-psicosocial-para-enfrentar-estrespersonal-enfermeria>
3. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Guía para la mejora del estrés laboral [Internet]. OISS; 2021 [Citado el 12 junio 2024]. Disponible en: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-14-Estreslaboralv3.pdf>
4. Boletín UNAM-DGCS-274. México, uno de los países con más fatiga por estrés laboral. 2023. [https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2023\\_274.html](https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2023_274.html)
5. Schlegel-SanMartín, G., Molina-Chailán, P. M., & Muñoz-Coloma, M. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Medicina y Seguridad Del Trabajo, 65(256), 177–185. 2022. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465546X2019000300177&lng=es&nr\\_m=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2019000300177&lng=es&nr_m=iso&tlng=es)
6. El economista Top 10: Los países de América Latina con mayores niveles de estrés laboral.. 2023. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Top-10-Lospaises-de-America-Latina-con-mayores-niveles-de-estres-laboral-20230722-0010.html>
7. El peruano. Estrés laboral: ¿Qué es el síndrome de Burnout y cómo puedo prevenirlo en mi empresa? 2023. <https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboralque-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa>
8. Herrera, D., Coria, G., Muñoz, D., Graillet, O., Rojas, F. y Hernández, I. (2017). Impacto del estrés psicosocial en la salud. Revista de Neurobiología, 8(17), pp. 1-23. [https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/HerreraCovarrubias8\(17\)220617.pdf](https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/HerreraCovarrubias8(17)220617.pdf)

9. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Iluminación del puesto de trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1era ed.). 2023. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Iluminacion+en+el+puesto+de+trabajo/9f9299b8-ec3c-449e-81af-2f178848fd0a>
10. Perú 21 Perú tiene un déficit promedio de 18 mil médicos para garantizar la atención hospitalaria. 19 de abril del 2023. <https://peru21.pe/peru/peru-tiene-un-deficitpromedio-de-18-mil-medicos-para-garantizar-la-atencion-hospitalaria-peru-personalmedico-medicos-enfermeros-noticia/>
11. Saenz, M. Se necesitan más de US\$ 17 mil millones para cerrar brecha de infraestructura en salud. 4 de octubre del 2023
12. Silveira G, da Penha R, Aline V. No Title. Enfermagem [Internet]. 2019;28(1). Available from: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2018-0298>
13. Díaz Hernández MA, Gorrostola Camargo AP, Mendoza Romero D. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros durante la pandemia por Covid-19. Revista Cuidarte [Internet]. 16 de enero de 2024 [citado 13 de junio de 2024];15(1). Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/3042>
14. Bejarano M, Espitia C, Jimenez S. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros. Colombia, 2020. [Tesis para optar el grado de Maestro en salud]. Bogotá: Tesis Universidad Politécnico colombiano. Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1981/1.%20ESTRES%20LABORAL%20Y%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20EN%20ENFERMEROS%2027%20DE%20JUNIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Collana M, G E y Cárdenas de F, M H. Estrés y Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.

[https://www.researchgate.net/publication/377509476\\_Estres\\_y\\_Calidad\\_de\\_Vida\\_Laboral\\_del\\_Personal\\_de\\_Enfermeria\\_del\\_Hospital\\_de\\_Vitarte\\_Lima\\_2023](https://www.researchgate.net/publication/377509476_Estres_y_Calidad_de_Vida_Laboral_del_Personal_de_Enfermeria_del_Hospital_de_Vitarte_Lima_2023)

16. Cule Z, E y Núñez S, C A. Relación entre calidad de vida laboral y nivel de estrés en personal de enfermería en contexto covid-19 en un centro de salud de lima. Tesis de Titulación [Internet].

<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2749/TL-Cule%20E-Nu%c3%blenz%20C-Ext.pdf?sequence=11&isAllowed=y>

17. Ortiz V. Calidad de vida y nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de Hospitalización de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19. Perú, 2021. [Tesis para optar el grado de licenciado en Enfermería]. Villa el salvador: Universidad Autónoma de Ica.

2021. Disponible en:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1729/1/Ricardo%20Ortiz%20Vasquez.pdf>

18. Organización Internacional de Trabajo. Estrés laboral [Internet]. Ginebra; 2020 [citado el 17 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>

19. Otero J. Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria [Internet]. 3a ed. Diaz de Santos, editor. 2011 [citado el 17 de junio de 2024]. 606 p. Disponible en:

<https://books.google.com.pe/books?id>

20. Rodríguez M. El estrés en el ámbito laboral: El estrés y sus causas. Segunda edición ed. Castilla, editor. España: Jornadas sobre Seguridad y salud laboral; 2017.

21. López O, Soares T, Devos E, Lima G, Andolhe R, Souza T. Occupational stress and burnout in health professionals of perioperative units. Acta Paul Enferm. 2020; 33(2).

22. Ortiz N, Noroña D, García L, Morillo J, Contreras F. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud Hospital Básico “Asdrúbal de la Torre”- 2020. Revista la U Investiga. 2020; 7(2).

23. Liu CJ, Wang D. COVID-19 Outbreak Can Change the Job Burnout in Health Care Professionals. *Front Psychiatry*. 2020; 11(2).
24. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. *Revista Prepint*. 2021; 31(2).
25. Giménez M, Prado V, Soto A. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Front Public Health*. 2020; 20(8).
26. Raile M, Marriner A. Modelos y teorías en enfermería. Novena edición ed. Sciences EH, editor. Barcelona; 2018.
27. Fernández, A., S, E., y Casado del O, M. Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. *Las Casas* 3(1) 1-37. 2021 Recuperado de <http://www.indexf.com/lascasas/documentos/lc0213.pdf>
28. Organización Mundial de la Salud. (OMS). Salud mental: un estado de bienestar. 2019. Recuperado de [https://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/)
29. Fernández, M.L.; Raybaud, L.M.; Racedo, M.; Roberts, C.; Sabatini, C; Moraes, D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Investigación*. 16(103), 1-8. 2019 [file:///C:/Users/pcav\\_/Downloads/DialnetMotivacionYSatisfaccionLaboralDeProfesionalesDeEnf-7474844.pdf](file:///C:/Users/pcav_/Downloads/DialnetMotivacionYSatisfaccionLaboralDeProfesionalesDeEnf-7474844.pdf)
30. Ramírez, L., Riaño, M. Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (92). 1-40. 2022) <https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3335>
31. García T, Aguilar C, García M. Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología [Internet]*. 2021; 14(2): 96- 106. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S198938092021000200006&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198938092021000200006&lng=es)

32. Roth. Psicología ambiental: interfase entre conducta y naturaleza. Revista Cienc y Cultura, [Internet]2022; (8), 63-78. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S20773323200000200007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S20773323200000200007&lng=es&tlng=es).
33. Fernández M, Ribeiro A. Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. Rev Cuid [Internet]. 2020 Aug [cited 17 de junio de 2024]; 11(2): e1222. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221609732020000200701&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221609732020000200701&lng=en)
34. Reyes L, Landeros O, Galicia A, Lozada P. Acute stress on the nursing staff exposed or recovered from Covid-19. Index Enferm [Internet]. 2021; 30( 4 ): 303-307. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S113212962021000300006&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962021000300006&lng=es).
35. Suescún C, Álvarez L. Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. Revista médica Risaralda [Internet]. 2016; 22(1): 14- 17. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S012206672016000100003&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012206672016000100003&lng=en)
36. Cabezas E, Andrade D, Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica. Vol. 7, ESPE. Ecuador; 2018. 10–21 p.
37. Editorial Etecé. Técnicas de investigación. [Internet]. [citado 20 de junio de 2024]. Disponible en: <https://concepto.de/tecnicas-de-investigacion/>
38. Velasco R. Carga laboral y desgaste profesional del personal asistencial frente a la Pandemia Covid-19 del Hospital San Juan de Lurigancho. [Tesis Posgrado]. Lima: Universidad César Vallejo; [Internet] 2020. [citado 20 de junio de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.5>
39. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. 4a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U, 2014. Disponible en:

<https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigacioc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redaccioc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>

40. Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, P. Metodología de la Investigación (6° ed.). México D.F: Editorial McGraw Hill; 2014. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

41. López JP, Méndez ZS. Factores relacionados al estrés laboral de enfermeros de emergencia, Huaraz 2020. Repos Inst - UCV [serial on line] 2021 [citado 20 de junio de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60297>

42. Huamán R, R M. Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho. [Tesis para optar el título de licenciado en Enfermería]. Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo. 2023. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116768/Human\\_RCMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116768/Human_RCMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

**Título: Estrés y calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024**

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024?</p> <p><b>Problemas específicos.</b></p> <p>¿Cómo la dimensión ambiente físico del nivel de estrés se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos?</p> <p>¿Cómo la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos?</p> <p>¿Cómo la dimensión ambiente social del nivel de estrés se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar el nivel de estrés y su relación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>Identificar la dimensión ambiente físico del nivel de estrés y su relación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos</p> <p>Describir la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés y su relación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos</p> <p>Establecer la dimensión ambiente social del nivel de estrés y su relación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>H<sub>1</sub></b> Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024</p> <p><b>H<sub>0</sub></b> No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>H<sub>1</sub></b>-Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente físico del nivel de estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024</p> <p><b>H<sub>2</sub></b>- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente psicológico del nivel de estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024</p> <p><b>H<sub>3</sub></b>- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente social del nivel de estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024</p>	<p>Tipo de investigación correlacional</p> <p>Método Hipotético deductivo y diseño de investigación es sin intervención descriptiva</p> <p>La población estará conformada por 85 trabajadores que pertenecen a enfermería, conformado por técnicos y profesionales de enfermería, la muestra será censal por tratarse de una población pequeña finalmente se aplicaran los siguientes criterios de inclusión y exclusión</p>	

**Anexo 2:  
Instrumentos**

**ESCALA DE ESTRÉS DE LA ENFERMERA (NSS)**

- Nunca (1)  
Pocas veces (2)  
Algunas veces (3)  
Casi siempre (4)  
Siempre (5)

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
01	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.					
02	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.					
03	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería.					
04	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.					
05	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.					
06	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.					
07	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.					
08	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana					
09	La muerte de un paciente.					
10	Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha.					
11	Ver a un paciente sufrir.					
12	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.					
13	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.					
14	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente					
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.					
16	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.					
17	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.					
18	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.					
19	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)					
20	Personal y turno imprevisible.					
21	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.					
22	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente					

23	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente					
24	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible.					
25	Recibir críticas de un médico.					
26	Problemas con uno o varios médicos.					
27	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.					
28	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente					
29	El médico no está presente en una urgencia médica.					
30	Problemas con un supervisor.					
31	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.					
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.					
33	Recibir críticas de un supervisor.					
34	Dificultad para trabajar con uno varios compañeros del servicio					

## CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este cuestionario es para evaluar la calidad de vida laboral

**Fecha:**

**Instrucciones:** Marcar con una x dentro de los cuadros y una sola respuesta por pregunta

**Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**

N°	Calidad de vida laboral	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Carga laboral</b>						
01	¿Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas?					
02	¿Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal?					
03	¿Mi trabajo me demanda un ritmo acelerado para realizar mis labores?					
04	¿Mantengo un ritmo de trabajo sostenido?					
05	¿Frecuentemente cometo errores en mis actividades asignadas?					
06	¿Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes?					
07	¿Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud?					
08	¿Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes?					
09	¿Temo contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo?					
<b>Dimensión 2: Apoyo directivo</b>						
10	¿Posibilidad de ascender en mi trabajo?					
11	¿La remuneración que percibo es acorde a mi trabajo?					
12	¿Recibo algún incentivo por mi labor?					
13	¿Mi trabajo se preocupa en brindarme capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral?					
14	¿Considero que las capacitaciones que recibo me ayudan a mejorar la calidad de mi desempeño laboral?					
15	¿Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que emprendo al realizar mi trabajo?					

<b>16</b>	¿Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y pienso?					
<b>17</b>	¿Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno?					
<b>18</b>	¿Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno?					
<b>19</b>	¿Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores?					
	<b>Dimensión 3: Motivación interna</b>					
<b>20</b>	¿Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades?					
<b>21</b>	¿Me siento satisfecha(o) con mi trabajo?					
<b>22</b>	¿Siente pasión, entrega y compromiso con mi trabajo?					

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea 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, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

**Título del proyecto:** Estrés y calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Yurimaguas – 2024

**Nombre del investigador principal:**

**Propósito del estudio:** Determinar el nivel de estrés y su relación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos.

**Participantes:** Personal de enfermería

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

**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.

**Remuneración por participar:** Ninguna es voluntaria.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. 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:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la 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 ..... ubicada en el correo electrónico: .....

### **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mérito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....

---

**Firma**

## ● 20% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 8% Internet database
- 7% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 16% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>uwiener on 2023-09-10</b> Submitted works	1%
2	<b>María Angélica Díaz Hernández, Angie Paola Gorrostola Camargo, Darí...</b> Crossref	1%
3	<b>repositorio.cientifica.edu.pe</b> Internet	1%
4	<b>repositorio.upsc.edu.pe</b> Internet	1%
5	<b>uwiener on 2024-07-18</b> Submitted works	1%
6	<b>Universidad Wiener on 2024-08-25</b> Submitted works	1%
7	<b>ciencialatina.org</b> Internet	1%
8	<b>uwiener on 2023-11-20</b> Submitted works	1%