

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de Salud



Calidad de vida laboral del profesional de enfermería, en la unidad de cuidados intensivos del hospital MINSA II – 2 de Tarapoto, 2023

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Cuidados Intensivos

Autor:

Ana Karola Tuesta Gonzales
Christian Pinedo Hidalgo

Asesor:

Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

Lima, junio de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Calidad de vida laboral del profesional de enfermería, en la unidad de cuidados intensivos el hospital MINSA II – 2 Tarapoto, 2023”** los autores Ana Karola Tuesta Gonzales, Christian Pinedo Hidalgo tiene un índice de similitud de 18% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 26 días del mes de junio del año 2023.



Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

**Calidad de vida laboral del profesional de enfermería, en la
unidad de cuidados intensivos el hospital MINSA II – 2
Tarapoto, 2023**

TRABAJO ACADÉMICO

**Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad
Profesional de Enfermería: Cuidados Intensivos**



Dra. Lili Albertina Fernandez Molocho
Dictaminador

Lima, 11 de julio de 2023

Índice

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Capítulo I	8
Planteamiento del problema.....	8
Identificación del Problema.....	8
Formulación del Problema	11
Objetivos de la Investigación	11
Justificación.....	12
Capítulo II.....	13
Desarrollo de las perspectivas teóricas	13
Antecedentes de la investigación.....	13
Marco Teórico	18
Unidad de cuidados intensivos	22
Capítulo III.....	26
Metodología	26
Descripción del lugar de ejecución.....	26
Población y muestra	26
Tipo y diseño de investigación	27
Identificación de variables.....	27
Operacionalización de variables.....	28
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	32
Proceso de recolección de datos	33
Procesamiento y análisis de datos	33

Consideraciones éticas.....	33
Administración del proyecto de investigación.....	35
Cronograma de ejecución.....	35
Presupuesto.....	36
Referencias bibliográficas.....	37
Apéndice	46

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Tarapoto. El estudio corresponde al enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo, de corte transversal. La muestra estará conformada por cuarenta profesionales de enfermería, a quienes se les aplicará el instrumento CVP 35, el cual fue sometido a estadísticos de validez y confiabilidad. La validez se realizó mediante juicio de expertos y para el nivel de concordancia se aplicó la V de Aiken obteniendo como puntaje 1. La confiabilidad se realizó a través del alfa de Cronbach, donde se obtuvo el puntaje de 0,917. Además, se establecerá un cronograma para la recolección de datos, análisis e identificación de resultados, los cuales se presentarán a través de cuadros descriptivos.

Palabras Clave: Calidad de vida laboral, enfermería, unidad de cuidados Intensivos.

Abstract

The objective of the research is to determine the quality of working life of the nursing professional who works in the Intensive Care Unit of a Hospital in Tarapoto. It is a study with a quantitative approach, non-experimental design, descriptive type, cross-sectional, the sample is made up of forty nursing professionals, to whom the CVP 35 instrument was applied, which was subjected to validity and reliability statistics. Validity was carried out through expert judgment and for the level of agreement Aiken's V was applied, obtaining a score of 1; reliability was performed using Cronbach's alpha, obtaining 0.917 as a result. A schedule will be established for data collection, analysis and identification of results, which will be presented through descriptive tables.

Keywords: Quality of working life, nursing, intensive care unit.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del Problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) refiere que los enfermeros conforman el grupo con mayor demanda en el campo de profesionales de la salud, representando aproximadamente el 59% en todo el mundo, que corresponde a 27,9 millones, de los cuales 19,3 millones son enfermeros profesionales. Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) afirma un déficit de 5,9 millones de profesionales de enfermería a nivel mundial incluyendo algunos países de América Latina, debido a la migración a otros países con mejores condiciones de desarrollo económico, la política de recursos humanos en salud (OPS, 2020).

Por otra parte, la pandemia por COVID-19 ha evidenciado el debilitamiento de los sistemas de salud respecto a infraestructura, equipos, materiales así como la gran necesidad de contar con profesionales de salud en número adecuado a las necesidades de cuidados, con buenas condiciones de trabajo, así como el rol relevante que desempeñan los profesionales de enfermería en los sistemas de salud, puesto que constituyen la primera línea de atención y cuidados y tienen un rol crucial en la mejora del acceso y de la calidad de la atención de salud (Cassiani, 2020).

Respecto al trabajo de los enfermeros en las unidades críticas, el Consejo de Enfermería de la Comunidad Valenciana, en España, (COCEVA, 2020) afirma que las horas que estos profesionales dedican a los cuidados de un paciente en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) demanda un elevado rendimiento mental debido a la complejidad de la enfermedad que presentan los pacientes, pues se trata de personas que presentan complicaciones fisiopatológicas que han alcanzado un nivel de severidad, constituyendo una amenaza actual o potencial para su vida y que hace necesaria una elevada cantidad de recursos tanto materiales como humanos.

Estudios realizados en Brasil mostraron que los enfermeros tienen mayor sobrecarga física en comparación a los médicos, siendo diferente en Costa Rica, en donde reportaron que ambos grupos profesionales tienen menor carga laboral. En el Perú, la sobre carga laboral de los profesionales de enfermería asciende en un 70% (OMS, 2020).

Por otro lado, en Ecuador, Maldonado et al. (2020) describen la violencia física y psicológica que percibe el profesional de salud, como el profesional de enfermería, relacionado a factores de edad, como el rango menor a 30 años, de sexo femenino y poco tiempo laboral, lo cual repercute en su calidad de vida laboral. Desde el enfoque de Cabrera (2017) citando al Ministerio de Salud, el profesional de enfermería ubicado en UCI se limita al índice enfermero-paciente, del cual, describe que en los hospitales nivel 1. Es decir, hospitales de contacto más cercano a las personas, 1 enfermero brindará atención hasta 4 pacientes; en los niveles 2 y 3, como centros de salud de referencia o especializados, 1 enfermero brindará atención hasta 2 o 3 pacientes.

Por lo tanto, la atención que brindan debe cumplir estándares productivos, teniendo en consideración el estado óptimo del profesional de enfermería tanto físico como psicológico (Yupanqui, 2019). Según Cubas et. al (2018) menciona que la calidad de vida laboral influye en los resultados de labor eficiente, en cuanto a la cantidad de trabajo que mantienen, que afecta de manera negativa a la empresa cuando existe una sobrecarga laboral, por ello se plantea que para un impacto positivo sobre el método de trabajo realizado se debe priorizar los factores positivos de mejora en los profesionales de salud, además de las vivencias que perciben las personas de forma distinta en cada contexto.

Por otra parte, la calidad de vida laboral del enfermero en la UCI es demandante, puesto que, Yupanqui (2019) manifiesta que el nivel de estrés y sobrecarga que poseen, en muchas ocasiones no cumplen con los requerimientos esperados, debido a que no logran ocuparse al 100%

de una sola misión, sino que deben acudir al cuidado de muchos pacientes en un mismo rango horario, la mala coordinación y/o distribución del personal, hacen que no exista un ambiente laboral adecuado, por lo que la calidad de vida laboral en UCI, se torna en muchas ocasiones estresante. En su investigación determino que solo el 63.3% (19) enfermeros tiene **alta** calidad de vida laboral, seguido con 33.3% (10) tienen **media** calidad de vida laboral y solo el 3.3% (1) tiene **baja** calidad de vida laboral. una vez que aplico las estrategias para cambiar todo este panorama, se culminó con resultados en 71,7% de los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media.

El profesional de enfermería tiene como formación principal la calidad de servicio y el modelo de cuidado con los pacientes, no obstante es lamentable que el contexto actual del sector salud en el Perú se presenten distintas deficiencias en las condiciones de trabajo, que están relacionadas a las limitaciones para disponer de equipos, materiales necesarios para la atención del paciente y la sobrecarga laboral, por ende, se evidencian ciertas conductas del personal de enfermería que no corresponden al resultado de un adecuado entorno laboral.

La Unidad de Cuidados Intensivos, de acuerdo con Quesada (2020) hace que las labores del personal de enfermería sean más sobrecargadas, debido a que es una unidad donde los pacientes requieren mayor atención, por lo que las labores del enfermero se duplican y en ocasiones su esfuerzo no es valorado de manera adecuada, por lo que se forma un ambiente laboral ineficiente.

En el hospital de estudio, MINSA II, posee la condición del trabajo en base a sobrecarga laboral y falta de reconocimiento, manifestando insatisfacción laboral lo que incide negativamente sobre el cuidado de los pacientes; esto agrupa factores diversos dentro del área de cuidados críticos, los cuales son propensos a manifestar alteraciones en su calidad de vida, afectando de forma negativa a su salud mental y física, así como el desenvolvimiento laboral que ocasiona desgaste

físico, emocional, incapacidad, insatisfacción, falta de empatía hacia los pacientes, déficit de desempeño, deshumanización y pérdida de propósito al momento de proporcionar los cuidados de enfermería.

Formulación del Problema

Problema general.

¿Cuál es la calidad de vida laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Tarapoto, 2022?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Determinar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Tarapoto, 2022.

Objetivos Específicos.

Determinar la calidad de vida laboral, en la dimensión carga de trabajo, del profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Tarapoto, 2022

Determinar la calidad de vida laboral en la dimensión, apoyo directivo, del profesional de enfermería, en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Tarapoto, 2022.

Determinar la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, del profesional de enfermería, en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Tarapoto, 2022.

Justificación

Justificación teórica.

La siguiente investigación proporciona conceptos de manera actualizada sobre la calidad laboral de vida del profesional de enfermería en la unidad de cuidados críticos, donde la fuente de recolección será confiable y verídica.

Justificación metodológica.

Mediante esta investigación se podrá brindar una actualización de la validez y confiabilidad del instrumento CVP 35 aplicada a los profesionales de enfermería, el cual podrá ser puesto a disposición de la comunidad científica que desee continuar investigaciones partiendo de este estudio.

Justificación práctica y social.

Al finalizar la investigación se podrá entregar los resultados a las jefaturas de la institución, a las jefaturas de enfermería y de la unidad de cuidados intensivos para que puedan analizarlas y poder partir de los resultados para hacer planes de mejoras continuas en favor de la calidad de vida de los profesionales de enfermería. También permite generar nuevas investigaciones siendo esta un punto de partida.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Cuadrado et al. (2020) realizó una investigación en España titulada “Calidad de vida de los profesionales de la unidad de cuidados intensivos (UCI) del Hospital Universitario Valme, de Sevilla”, cuyo objetivo fue valorar la calidad de vida profesional del personal de enfermería. La metodología corresponde a un estudio cuantitativo de tipo descriptivo. La población muestral fue de 76 profesionales de enfermería a los que se les aplicó una encuesta previamente validada. Los resultados mostraron que el profesional de enfermería tiene un incremento laboral. En la conclusión, muestran que, a pesar del aumento de trabajo, el profesional de enfermería percibe tener una buena calidad de vida y la situación excepcional vivida durante la pandemia de COVID-19.

Flores et al. (2020) investigaron sobre “Calidad de vida en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención”, en la ciudad de México con el objetivo de determinar la CV de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas. El estudio fue de tipo observacional transversal, con una muestra de 73 profesionales de enfermería quienes respondieron dos instrumentos previamente validados. El primero fue WHOQOL-BREF, que valora 4 dominios; y PROQOL-IV, evalúa 3 dominios. Los resultados muestran que para el primer instrumento el puntaje más alto fue para el dominio de salud psicológica y el más bajo para ambiente. En el segundo, el instrumento se encontró que el 40% de encuestados tuvieron riesgo por padecer empatía, el 15% manifestó no sentirse satisfecho con el trabajo que realiza y el 19% tiene un alto riesgo de padecer burnout. Concluyeron en que la calidad

de vida del profesional de enfermería podría evaluarse como buena, excepto el dominio desgaste por empatía (PROQOL-IV).

Ojeda et al. (2020), en la Ciudad de México se realizó una investigación “Calidad de vida laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán”, con el objetivo de analizar la calidad de vida laboral del personal de enfermería. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional en un corte transversal, utilizaron el instrumento denominado Pro QOL para encuestar a la muestra. Se encontró que la mayoría del personal de enfermería tiene altos niveles de satisfacción por compasión y bajos en síndrome de quemado y estrés por trauma secundario.

González et al. (2019), en la ciudad de México realizó un estudio titulado “Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud”, con el objetivo de valorar el nivel de calidad de vida laboral y su relación con factores sociodemográficos y sociolaborales en personal de enfermería de una institución de tercer nivel de atención en salud, fue un estudio descriptivo de corte transversal, la muestra estuvo conformada por cincuenta profesionales de enfermería a los cuales se les aplicó el cuestionario CVL-GOHISALO. Se encontró que, de las siete dimensiones evaluadas, solo cuatro mostraron un nivel de calidad de vida bajo, entre ellas esta integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre. Se concluyó que conforme aumentan los años de trabajo en el servicio, los profesionales sienten mayor insatisfacción con el apoyo institucional debido a las carencias que este tiene.

Antecedentes nacionales, regionales y locales

Aguilar et al. (2021), en la ciudad de Lima realizó un estudio titulado “Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora. La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de corte transversal. La muestra estuvo conformada de 83 enfermeros a los que se les aplicó dos cuestionarios. Se encontró que un 55.4% manifiesta tener un nivel medio en la calidad de vida, las dimensiones mostraron que un 61.4% refiere a un nivel medio en el apoyo directo, el 47% un nivel medio en los recursos psicólogos. Para la segunda variable, el 60.2% manifiesta un nivel deficiente en el desempeño laboral, en las dimensiones se encontró que un 59% manifiesta un nivel deficiente en la capacidad cognitiva, el 49.4% indica como deficiente la capacidad afectiva y el 41.7% como moderado en la capacidad psicomotora. En la conclusión, muestran que entre la calidad de vida y el desempeño laboral del profesional si existe relación.

Pizarro (2020) efectuó en la ciudad de Lima la investigación titulada “Calidad de vida laboral del personal de enfermería del área hospitalización de un Hospital Nacional de Lima, 2020, cuyo objetivo fue determinar la calidad de vida laboral del personal de enfermería que trabaja en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2020. Fue un estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal, se utilizó una muestra de 100 enfermeros a los que se aplicó la encuesta CVT-GOHISALO. Se encontró que un 71% tiene un nivel alto de calidad de vida, sin embargo, un 29% manifiesta un nivel medio de calidad de vida. En la conclusión, señalan que los profesionales de enfermería tienen una calidad de vida alta.

Verasmendi (2020) realizó en la ciudad de Lima, una investigación respecto a la “Calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de áreas críticas, del Hospital María

Auxiliadora, Lima, 2020. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y competencia profesional de enfermeras de las áreas Críticas. La muestra fue de 129 profesionales de enfermería. El estudio fue de tipo de observacional, prospectivo, transversal y de nivel relacional, se utilizó como instrumento dos encuestas de tipo escala de 29 ítems para la calidad de vida laboral y 22 ítems para la competencia profesional. Se obtuvo como resultados que el 52,7% tiene un nivel de calidad de vida laboral regular. Asimismo, en las dimensiones de bienestar físico (48,8%), bienestar físico (48,8%), bienestar social (55,0%) y bienestar psicológico (52,7%) y el 80,6 % presenta competencia profesional en nivel medio. Se concluye que si existe relación entre calidad de vida laboral y sus dimensiones (bienestar físico, bienestar social y bienestar psicológico con las competencias.

Cruz et al. (2020) ejecutó en la ciudad de Piura una investigación titulada “Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia en la ciudad de Piura, cuyo objetivo fue determinar la Calidad de Vida Laboral (CVL) del personal de enfermería en tiempos de COVID19. La metodología de estudio fue descriptiva, transversal y no experimental. El instrumento de investigación que se aplicó fue un cuestionario de CVL-GOHISALO adaptado a tiempos de COVID-19. Los resultados fueron que el 60% manifiesta tener una calidad de vida ocasionado por el mal apoyo institucional que reciben (70%) y un 81,7% manifiesta no tener seguridad laboral. En la conclusión, evidencian que la calidad de vida laboral encontrada estuvo entre el nivel regular a malo, los datos que se mostraron satisfacción laboral más baja fueron en soporte institucional y seguridad laboral. De todos los encuestados, las mujeres refieren tener una calidad de vida laboral más baja.

Yupanqui (2019) diseñó en la Ciudad de Lima en su investigación titulada “Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN, 2019. Tuvo el

objetivo de determinar la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásica. Fue un estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal, con una muestra de 60 profesionales de enfermería a los que se aplicó la encuesta Calidad de vida profesional. Se encontró que el 71.7% perciben una calidad de vida media. En conclusión, los encuestados tiene una calidad de vida media.

Reyes (2019), en la Ciudad de Lima, diseñó una investigación respecto a la “Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho, Lima, 2019”, cuyo objetivo fue determinar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Centro Quirúrgico. El estudio corresponde al enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y de corte transversal. La muestra estuvo conformada de 30 enfermeras a las que se les aplicó la encuesta Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Se encontró que el 63.3% perciben la calidad de vida como alta, en las tres dimensiones más del 50% indica tener una calidad de vida media. En la conclusión, la mayoría de los encuestados manifiesta tener una calidad de vida laboral alta.

Marco Teórico

Calidad de Vida

Urzúa y Caqueo (2012) definen que la calidad de vida está asociada al bienestar subjetivo, bienestar, auto reporte en salud, estado de salud, salud mental, felicidad, ajuste, estado funcional y valores vitales, sin embargo, resaltan que no es posible asignar una definición a calidad de vida sin asociarla a otros conceptos similares, mencionando que cuando esto sucede frecuentemente el concepto es mal utilizado.

Por otro lado, Bautista (2017) menciona que la calidad de vida a lo largo del tiempo se ha asociado a la preocupación por el cuidado de la salud de la persona, relacionándolo con aspectos como la alimentación y la higiene personal. Es importante resaltar que la variable calidad de vida es necesario asociarla a otro factor y cuando es relacionada con la salud se entiende como el desarrollo de capacidades adecuadas y habilidades que permitan al individuo afrontar situaciones de dificultad para optimizar la salud a nivel físico, mental y cognitivo (Noriega et. al, 2017).

Fernández et. al (2010) concuerdan con la importancia de asociar la variable calidad de vida a otros factores, esto debido a que su conceptualización involucra diferentes aspectos de la vida, destacando que para un mayor manejo de la variable es indispensable ajustarla a variables o contextos que permitan manejar y estructurar su concepto.

Calidad de vida laboral

Cruz (2018) menciona que la calidad de vida y el compromiso están relacionados a las actividades que realiza una persona, e inserta el término de calidad de vida laboral, teniendo como

concepción la percepción de los empleados y su grado de satisfacción respecto al entorno en que laboran evaluando el grado de bienestar y el desarrollo del entorno.

Donawa (2018) afirma que la calidad de vida en el entorno laboral es la percepción de la motivación y las condiciones de trabajo, involucrando sus capacidades individuales, es decir, el equilibrio entre la demanda de trabajo y la capacidad de cada trabajador para realizarla, sin descuidar todas sus esferas biopsicosociales como es la laboral, familiar y personal.

Es importante destacar que la relación entre la cantidad de personal de enfermería dentro del área hospitalaria y la cantidad de pacientes que el personal de enfermería tiene a cargo, esta relación determina la carga laboral que presentará el personal de enfermería, cuando la cantidad de pacientes por personal de enfermería es alta se ven afectados los niveles de estrés y la calidad de vida de los pacientes (Reyes, 2021).

Dimensiones de la variable Calidad de vida laboral

Carga de trabajo

La Organización Panamericana de Salud (OPS, 2018) menciona que los estudios realizados en algunos países de América Latina demuestran que la excesiva carga de trabajo esta relaciona con el estrés mental, especialmente las áreas que involucran el cuidado de la salud, destacan que el estrés es capaz de reducir la motivación, el compromiso y el rendimiento laboral, dando lugar al ausentismo, la rotación del personal y el retiro temprano, disminuyendo la productividad que afecta la imagen pública de las organizaciones, destacando también que el estrés da lugar a problemas de salud mental.

Laurel (2020) plantea a la carga de trabajo como un conjunto de requisitos psicofísicos al que el trabajador está expuesto dentro de su jornada laboral; por lo tanto, dicho esfuerzo es denominado una actividad física o muscular.

Raurell et al. (2020) mencionan que la sobrecarga laboral, conlleva a desarrollar un cuadro de estrés alto, donde el sistema inmune se ve afectado. Asimismo, Alligood y Tomey (2018) mencionan que la calidad de vida puede definirse como un bienestar subjetivo, teniendo en cuenta la carga de trabajo que asumen los profesionales en cuestión para realizar el trabajo de forma correcta y oportuna.

Apoyo directivo

Bustamante et al. (2021) indican que los directivos de las instituciones pueden brindar apoyos a los trabajadores como el reconocimiento por el adecuado trabajo realizado, la oportunidad de ser promovido a otros cargos superiores, un adecuado sueldo, entre otros.

Asimismo, el Ministerio de Salud de Argentina (2020) indica que a raíz de la pandemia atravesada se evidenció que los órganos directivos deben ser aquellos que velen por brindar el apoyo emocional necesario al personal de salud, mediante de capacitaciones, indumentarias de protección, materiales suficientes para que puedan aplicar las medidas de bioseguridad de forma adecuada, pudiendo así salvaguardar la vida del personal y los pacientes.

La pandemia por COVID 19 reveló en el país las deficiencias del sistema, como la falta de recurso humano y material, sin embargo para reducir este impacto se contrató a más de 8 mil profesionales de enfermería, los cuales estuvieron con una remuneración buena, los expuso a precariedades en los ambientes de trabajo, sin derechos laborales y a la misma enfermedad; aun así, no todos fueron reconocidos por su labor, puesto que hubieron despidos masivos, vulnerando su bienestar emocional y laboral (Iturri de la Mata et al., 2020).

Por otro lado, el reconocimiento en enfermería, es una lucha que se ha dado de manera gradual, ya que en un principio era considerada una profesión de mujeres, y actualmente es considerada de gran valor para la correcta implementación de programas en el sistema de salud;

sin embargo aún no tiene el reconocimiento que debería, puesto que implica el cuidado de personas, familias y comunidades, desde el ámbito emocional - espiritual hasta el nivel físico (Malleville et al., 2020) (Arribas Cachá, 2020).

Por lo tanto, las instituciones laborales que innovan y modifican la gestión aplicada en la utilización de recursos logran encontrar un equilibrio entre la eficacia y eficiencia laboral en el personal, aumentando así la productividad de forma satisfactoria (Bustamante et al., 2021).

Motivación intrínseca

Vásquez (2018) define que la motivación intrínseca es un comportamiento impulsado por un deseo interno o intrínseco, refiriendo que es un tipo de motivación que nace de la propia persona involucrando aspecto como la autopercepción y el autoconocimiento.

La motivación intrínseca es una herramienta útil para superar barreras de convivencia entre las personas, este tipo de motivación intrínseca dentro del contexto laboral favorece que se desarrollen de grupos informales y la mejora de habilidades profesionales mediante el conocimiento colectivo (Martín et. al, 2009).

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2020) describe que la motivación intrínseca es el comportamiento positivo que adquieren los profesionales de salud en los tiempos actuales de pandemia, puesto que, existe una demanda de pacientes que hacen uso de los servicios en salud, aumentando así la carga laboral en ellos. Añadido a esto se debe tener en cuenta que el personal de salud también tiene carga familiar, es por ello por lo que se presentan problemas emocionales y físicos.

Asimismo, Sánchez (2017) menciona que los centros de trabajo tienen un rol principal en el crecimiento profesional de cada trabajador, debido a esto deben brindar motivaciones adecuadas para que el profesional de la salud ejerza su rol de forma eficiente y eficaz; la motivación es

fundamental en el ámbito laboral, por lo que todo profesional de enfermería necesita estar motivado en su centro laboral, y no solamente donde debe cumplir funciones y genere ingresos.

Para Castillo (2014) la motivación intrínseca tiene importancia en el lugar de trabajo, ya que puede influir positivamente en el equipo y potenciar una fuerza laboral saludable, algunas formas de promover la motivación intrínseca son permitir la autonomía, fomentar la creatividad y la innovación, proporcionar retroalimentación constructiva y reconocer las actividades laborales.

Unidad de cuidados intensivos

La Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) puede ser definida como la organización de profesionales de la salud que ofrecen asistencia multidisciplinaria en un ambiente específico del hospital, así mismo esta unidad cumple ciertos requisitos funcionales, estructurales y organizacionales, con el objetivo de garantizar seguridad, calidad y eficiencia al prestar servicios asistenciales a pacientes con complejidades específicas que se encuentran susceptibles a su recuperación (Ministerio de Sanidad y Política Social, 2010).

Aguilar y Martínez (2017) menciona que la Unidad de Cuidados Intensivos nace de la necesidad de priorizar la atención de pacientes con peligro de muerte, desde 1854. Asimismo, expresan que el área de cuidados intensivos es el contexto donde los profesionales que trabajan poseen un conocimiento amplio, destacándose para brindar un cuidado integral, durante todo el día, resaltando que la UCI se entiende como servicios brindados dentro del marco institucional hospitalario, es decir, posee un ambiente diseñado para mantener las funciones vitales de pacientes en riesgo de perder la vida con la finalidad de recuperación.

Profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos

Meléndez (2020) describe que los enfermeros son profesionales cuya función principal es brindar cuidados a las personas sanas, enfermas, familias grupos y comunidad, atendiendo

pacientes en condición leve, así como, en condición de gravedad priorizando la calidad y calidez de la atención que brindan; también participan en áreas administrativas y reuniones de mejora sobre el área en la que se encuentran como profesionales de enfermería.

Por otro lado, es importante destacar que en la actualidad el personal de enfermería se encuentra con carencias dentro del sector salud, por ello, factores como el uso inadecuado de la tecnología, el estrés laboral por sobrecarga de trabajo y algunos factores extrínsecos, han llevado a que en algunos casos el cuidado que brindan los profesionales de enfermería se vuelve rutinario y deshumanizado (Inostroza, 2018).

La Organización Mundial de la Salud (2017) menciona que los profesionales de enfermería tienen una barrera laboral que ocasiona distintas dificultades en el ejercicio de la profesión, como el desarrollo de niveles altos de estrés laboral relacionados con la insatisfacción laboral, el ausentismo y la inestabilidad laboral.

Forero (2022) argumenta que el área UCI es un área dentro del centro de salud donde los pacientes críticos permanecen bajo la supervisión de los profesionales de enfermería, con equipos de alta tecnología que permiten monitorear la condición del paciente de manera correcta. La práctica de los profesionales de enfermería abre un campo bastante específico, al cual se le asignan múltiples funciones, que permiten que el enfermero pueda desarrollar sus cualidades y destrezas. El enfermero en la Unidad de Cuidados Intensivos debe tener competencias fundamentadas en el enfoque moral, ya que la deshumanización no proviene de la ciencia, ni la tecnología, sino de la mala práctica que se le brinda al paciente en estado crítico, sino que debe aportar de manera exitosa en la recuperación del paciente.

Teoría de Enfermería

La teoría que se adapta a la investigación es la teoría de Henderson, quien desarrolló la teoría de las 14 necesidades humanas básicas basándose en la idea de que la enfermería debe satisfacer las necesidades fundamentales de los pacientes para mantener su salud y bienestar, estas necesidades fundamentales incluyen la necesidad de respirar normalmente, comer y beber adecuadamente, moverse, mantener una postura adecuada, dormir, descansar, vestirse, desvestirse, entre otros; esta teoría es considerada como una filosofía definitoria de enfermería debido a la amplitud que abarca (Correa et al., 2016).

Otra teoría que también abarca la atención de las necesidades del paciente es la Teoría del Cuidado Humanizado de Jean Watson, teoría que se basa en la armonía entre mente, cuerpo y alma, a través de una relación de ayuda y confianza entre el personal de enfermería y el paciente; Watson plantea el cuidado de enfermería con enfoques filosóficos, visualizando que el cuidado humano es visto como un ideal moral y ético de la enfermería, que involucra valores, voluntad y un compromiso para proteger, mejorar y preservar la dignidad humana, por ello, esta teoría se basa principalmente en tres conceptos: persona, salud y entorno (Guerrero et. al, 2016)

Orenga (2018) menciona que dentro de las implicaciones del cuidado humanizado que describe Watson, se resalta el estado mental y físico del personal de enfermería juega un papel importante en el desarrollo del cuidado humanizado, debido a que para lograr una adecuada ejecución de esta teoría es necesario generar una conexión transpersonal con el paciente para de esta manera atender sus necesidades.

Andamayo et. al (2017) resalta la necesidad de ejercer cuidado humanizado en los hospitales, resaltado que en el Perú es necesario existe una demanda de personal con esta formación. Es importante reflexionar que este cuidado humanizado también debe ser dirigido al

personal de enfermería buscando salvaguardar su integridad mental para la realización de sus labores dentro de los hospitales

Definición de términos

UCI: Unidad de cuidados intensivos, según García y Torres (2017), es el área donde el personal de salud brinda al paciente cuidados extremos, siendo el área que define las posibilidades de mejora del paciente.

Calidad: según Zurita (1997) la calidad en cuanto a la atención de salud, indica el valor agregado del servicio relacionado a la mejora continua y disminución de riesgos y sobre costos, lo que genera valor en el servicio que se ofrece.

Calidad de vida laboral: a juicio de Castro et al. (2018) el término referido agrupa las condiciones idóneas en el entorno laboral orientada hacia los colaboradores, a través de experiencias subjetivas, como objetivas.

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El estudio se realizará en un hospital de la ciudad de Tarapoto, el cual presenta una infraestructura de 4 pisos. El primer piso está distribuido en consultorios, admisión, caja, laboratorio clínico, ecografía, tomografía, emergencia; el segundo, con oficinas administrativas (Jefatura de Enfermería, Dirección, Recursos Humanos, departamento Médico entre otros), área de Neonatología, Alojamiento Conjunto, hospitalización ginecología; el tercer piso cuenta la unidad de Hospitalización de Medicina, Cirugía, Sala de Operaciones, Esterilización, asimismo, el cuarto piso cuenta con la Unidad de Cuidados Críticos Adultos y Pediátricos, Hospitalización de Pediatría. La Unidad de Cuidados Intensivos se encuentra ubicada en el cuarto piso de la institución, cuenta con una capacidad de 8 camas, las cuales cuentan tecnología biomédica actualizada de los equipos de monitorización, ventiladores mecánicos y con todo lo necesario para poder brindar las atenciones a los pacientes en estado crítico. También hay profesionales competentes, entre ellos médicos, enfermeras, técnicos de enfermería.

Población y muestra

Población.

Estará conformada por la totalidad de profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos, siendo un total de cuarenta enfermeros.

Muestra.

Estará determinada por el muestreo de tipo censal por conveniencia, siendo el total de la población, 40 profesionales de enfermería.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Profesionales de enfermería que:

Laboren en la unidad de cuidados intensivos del hospital

Por iniciativa propia deseen participar del estudio a través del consentimiento informado.

Criterios de exclusión.

Profesionales de enfermería que:

No ejerzan ningún cargo administrativo

Estén de licencia

Estén de vacaciones

Estén realizando practicas o pasantías

No deseen participar de la investigación.

Tipo y diseño de investigación

Será de enfoque cuantitativo, ya que permitirá cuantificar los datos recogidos sobre las variables de estudio, de diseño no experimental porque no se manipularán las variables, sino que se estudiarán en su estado actual, de tipo descriptivo porque se describirá la variable tal cual se la encuentre y de corte transversal porque se recogerán los datos en un solo momento (Hernández et al, 2018).

Identificación de variables

Variable 1. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Calidad vida laboral	La calidad de vida laboral es el medio, el entorno, el lugar, donde existe una condición favorable, que protege y proyecta la satisfacción del profesional de enfermería a través de estímulos, estabilidad, seguridad, y oportunidades de crecimiento profesional.	La calidad de vida laboral como la práctica de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo. La puntuación global de Calidad de Vida Profesional: • Nivel bueno de Calidad de Vida Profesional: 246 a 350. • Nivel regular de Calidad de Vida Profesional: 140 a 245. • Nivel malo de Calidad de Vida Profesional: 35 a 139	Carga de trabajo	Cantidad de trabajo que tengo. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo. Desconecto al acabar la jornada laboral. Conflictos con otras personas de mi trabajo. Falta de tiempo para mi vida personal. Incomodidad física en el trabajo. Carga de responsabilidad. Interrupciones molestas. Estrés (esfuerzo emocional). Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.	29

			Apoyo directivo	Satisfacción con el sueldo. Posibilidad de promoción. Reconocimiento de mi esfuerzo. Apoyo de mis jefes. Apoyo de mis compañeros. Posibilidad de ser creativo. Recibo información de los resultados de mi trabajo. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto. Tengo autonomía o libertad decisión Variedad en mi trabajo. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	
--	--	--	-----------------	--	--

			Motivación intrínseca	Satisfacción con el tipo de trabajo. Motivación (ganas de esforzarme). Apoyo de mi familia. Ganas de ser Creativo. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas. Lo que tengo que hacer queda claro. Me siento orgulloso de mi trabajo. Calidad de vida de mi trabajo. Apoyo de los compañeros (en el caso de responsabilidades directivas)	
--	--	--	-----------------------	---	--

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizará la encuesta para poder recopilar datos de la variable calidad de vida laboral en el profesional de enfermería.

Instrumento

El instrumento que se utilizará será el CVP 35 (Calidad de vida profesional), el cual tiene treintaicinco ítems o preguntas cerradas, las cuales se dividen en dimensiones o indicadores, la primera Carga de trabajo (1, 6, 7, 8, 15, 17, 18, 19, 21, 24, 25, 33), la segunda apoyo directivo (3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28, 30) y la tercera motivación intrínseca (2, 9, 12, 13, 26, 27, 29, 31, 32, 34, 35). Se mide a través de una escala de Likert siendo 1 nada y 10 mucho.

Originalmente elaborada en Estados Unidos por Karasek (1989); validado y adaptado en España por García Sánchez (1993) siendo adaptado posteriormente por Cabezas al español en 1998) actualmente fue utilizado por Zarzosa Márquez (2018) en su investigación titulada “Calidad de vida profesional de los enfermeros en el área materno neonatal del Hospital Cayetano Heredia 2018 teniendo como objetivo determinar la calidad de vida profesional del profesional de enfermería en el área de Neonatología ”, quien sometió el instrumento a validez con un resultado de que si hay suficiencia y la confiabilidad con un promedio de Alfa de Cronbach de 0,855.

Los valores del instrumento son los siguientes:

Nivel bueno: 246 a 350.

Nivel regular: 140 a 245.

Nivel malo: 35 a 139.

Validez y confiabilidad

El cuestionario fue sometido a la evaluación de validez a través del juicio de expertos en el área, encontrando un grado de concordancia de 1 según la V de Aiken, lo que demuestra que es válido. Para la confiabilidad se realizó una prueba piloto a la cual se le aplicó el alfa de Cronbach encontrando el resultado de 0,917, lo que indica que es confiable.

Proceso de recolección de datos

La investigación se realizará en servicio de la unidad de cuidados intensivos adultos de un Hospital Tarapoto, se iniciará solicitando la autorización de la dirección y coordinado con la UCI. Se procederá emplear el instrumento en las fechas acordado por el responsable de autorizar la realización del estudio de investigación. Se explicará al profesional de enfermería sobre la finalidad de la investigación y para la aplicación del cuestionario para su llenado respectivo se respetando los principios éticos con previa firma de autorización de hoja de consentimiento informado. El plazo de recolección de datos será de una semana. Se decepcionará el instrumento llenado, previa verificación de que hayan sido respondidos correctamente.

Procesamiento y análisis de datos

Se utilizará el software estadístico IBM SPSS versión 25, para la tabulación de los datos recogidos, el cual permite disminuir los errores en el ingreso de datos. Una vez tabulados se procederá a realizar la limpieza de los datos, eliminando los datos perdidos. Para presentar los resultados descriptivos se utilizará las tablas de frecuencias y para los objetivos se elaborarán las tablas correspondientes según los objetivos planteados.

Consideraciones éticas

Para el estudio se respetará cada uno de los principios éticos que rigen las investigaciones científicas, dentro de ellas el principio de autonomía donde se solicitará el consentimiento informado a cada uno de las personas que forman parte de la unidad de análisis, previamente se

informará del riesgo y beneficio que representa la participación en el mismo. Por otro lado, se respetará en todo momento el principio de confidencialidad de los datos personales. El principio de honestidad será aplicado por la citación en cada uno de los párrafos, en las referencias de los investigadores, por el rigor en el cumplimiento del procedimiento apropiado para mostrar los datos y la autenticidad al exhibir los resultados.

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución

N°	Actividades	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
1	Conformidad de anteproyecto	x					
2	Proceso de elaboración de proyecto		x				
3	Ampliación del marco teórico		x				
4	Preparación instrumento de recolección de datos			x	x		
5	Aplicación del instrumento				x	x	
6	Sistematización de información					x	
7	Análisis e interpretación					x	
8	Redacción del borrador						
9	Revisión y crítica del jurado						
10	Redacción definitiva						x
11	Presentación						x
12	Exposición						x

Referencias bibliográficas

- Aguilar, C. R., & Martínez, C. M. (2017). La realidad de la Unidad de Cuidados Intensivos. *Medicina crítica*, 31(3), 171-173. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=73877>
- Aguilar Santisteban, D. C., & Alpaca Chávez, F. (2021). *Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020* [Tesis de Licenciatura en enfermería, Universidad Interamericana para el Desarrollo]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/890>
- Alligood, M. R., & Tomey, A. M. (2018). *Modelos y teorías en enfermería*. Elsevier Health Sciences (9° ed.). <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=nlpgDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Modelos+y+teor%C3%ADas+en+enfermer%C3%ADa.+9%C2%BA+ed.+Italia&ots=6q2rhmVpaR&sig=HZb6yVkTrMizm39YhM4xOeb5s#v=onepage&q=Modelos%20y%20teor%C3%ADas%20en%20enfermer%C3%ADa.%209%C2%BA%20ed.%20Italia&f=false>
- Andamayo, M. P., Orosco G. S. & Torres Y. (2017). Cuidado Humanizado De La Enfermera Según La Teoría De Watson, En Pacientes Del Servicio De Emergencia Del Hospital Arzobispo Loayza 2017. [Tesis de Especialización En Enfermería En Emergencias Y Desastres, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3532/Cuidado_AndamayoQuito_Maria.pdf?isAllowed=y&sequence=1

- Arribas Cachá, A. (2020). Enfermería, el reconocimiento de una profesión a través de la práctica. *Revista Conocimiento Enfermero*, 3(8), 3-4.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043553>
- Bautista -Rodríguez, L. M. (2017). La calidad de vida como concepto. *Revista Ciencia Y Cuidado*, 14(1), 5-8. <https://doi.org/10.22463/17949831.803>
- Benavides, F. G. (2020). La salud de los trabajadores y la COVID-19. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 23(2), 154-158. <https://orcid.org/0000-0003-0747-2660>
- Bustamante, M. A., Jimenez, A. E., & Contreras, M. B. (2021). Apoyo directivo, consecuencia de carrera, y tiempo organizacional en el sector al por menor en Chile. *Información tecnológica*, 32(6), 133-142. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642021000600133&script=sci_arttext
- Cassiani SHB, Munar Jimenez EF, Umpiérrez Ferreira A, Peduzzi M, Leija Hernández C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev Panam Salud Publica*. 2020;44:e64. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
- Castillo, N. F. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. [Tesis de Licenciatura en Psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128. <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

- Consejo de Enfermería de la Comunidad Valenciana. (2020). Informe de la comisión de ética y deontología del consejo de Enfermería de la comunidad valenciana en la situación de pandemia por COVID19. Valencia
- Correa, E., Verde, E. E. & Rivas J. G. (2016). Valoración de enfermería Basada en la filosofía de Virginia Henderson. Mexico
- Cubas Reinoso, P. M., Escalante Osorio, V. L. & Ramírez Maldonado, Y. D. (2018). *Calidad de vida del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión Callao – Lima* [Tesis de Especialización en enfermería en Centro Quirúrgico Especializado, Universidad Peruana Cayetano Heredia].
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3533>
- Cruz, J., (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Pensamiento y Gestión, 45.
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Cruz, C. (2020). Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51560>
- Cuadrado, P., Fernández, L., & González, A. (2020). Calidad de vida de los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Universitario Valme, de Sevilla. *Revista Científico Sanitaria. SANUM*, vol.4, (2020), 6–14 pág. Disponible:
https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v4_n3_a1.pdf
- Donawa, Z., (2018). *Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones*. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas* 2(8), 43-63
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>

- Fernández, J. A., Fernández, M. & Cieza, A. (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). *Revista Española de Salud Pública*, 84(2), 169-184.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000200005
- Flores, M. K. G., Escalante, C., Ortiz-López, G., & Chico, L. G. (2020). Calidad de vida en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención. *Revista de enfermería neurológica*, 19(2), 53-65.
<https://doi.org/10.51422/ren.v19i2.299>
- Forero, Y. P. (2022). Estrategia para asignación de paciente/enfermera en los servicios de hospitalización adultos en instituciones de alta complejidad. Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/20.500.12495/6925>.
- González, M. T., & López, M. del C. (2021). Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 9(1), 6418. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.6418>
- Granero, A. (2017). Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora. [Tesis Doctoral, Universidad Barcelona]. <http://hdl.handle.net/2445/113788>
- Guerrero-Ramírez, G., Meneses-La Riva, M. E. & De La Cruz-Ruiz, M. (2016). Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson, servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión. Lima Callao, 2015. *Rev enferm Herediana*, 9(2), 127-136. <https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavo19/9.pdf>
- Inostroza N. (2018). El cuidado profesional de enfermería un enfoque humanístico, Ica. (Citado 2018 marzo 12). Disponible en:
<http://alavanguardia.unica.edu.pe/index.php/revan/article/view/41>.

- Instituto Nacional de Salud. (2020). Coronavirus Colombia. Retrieved June 7, 2020. Disponible en: <https://www.ins.gov.co/Noticias/Paginas/Coronavirus.aspx>
- Iturri de la Mata, J. A., Gallegos Pacheco, R. Á., Brou Gonzáles, P. S., & Rovere, M. R. (2020). Enfermería y Covid-19 en el Perú. Enfrentando hegemonías. Combatiendo una pandemia. Construyendo una profesión. (Liliana La Rosa (ed.); 1a ed.). Biblioteca Nacional del Perú. www.cep.org.pe
- Laurel, Christina A. (2020). La Organización Panamericana de la Salud se utiliza para estudiar la salud de los trabajadores. Años 2020.
- Malleville, S., Beliera, A., Malleville, S., & Beliera, A. (2020). El lugar del reconocimiento en el trabajo de enfermería. Repensando el concepto de precarización laboral. Estudios del trabajo, 59, 49–51. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-77562020000100005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Martín, N., Martín, V. & Trevilla, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 66, 187-211. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17413043009>
- Mamani, D. (2020). Calidad de vida profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de lima, 2020 [Tesis Licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3897>
- Meléndez, S. (2020). La importancia de la práctica en la formación de enfermería en tiempos de Covid-19: experiencias de alumnos. Revista, Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(SPE5).

<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/articloe/view/2479>

Ministerio de Salud. (2022) Tiempos de Pandemia 2020-2021. Disponible en:

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5485.pdf>.

Ministerio de Sanidad y Política Social. (2010). Unidad de cuidados intensivos: Estándares y Recomendaciones.

<https://www.sanidad.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/docs/UCI.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2018). Ley de Seguridad y Salud en el trabajo N° 29783, Junio; 2018.

Disponible en:

<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>

Noriega, C., Velasco, C., Pérez, G., Carretero, I., Chulián, A., López, J. (2017). Calidad de Vida, Bienestar Psicológico y Valores en Personas Mayores. *Perspectivas teóricas*, 1(8), 1-13. <https://doi.org/10.5093/cc2017a1>

Ojeda, R. N., Mul, J., & Jiménez, O. (2020). Calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán. *RICSH Revista Iberoamericana De Las Ciencias Sociales Y Humanísticas*, 9(17), 430 - 458. <https://doi.org/10.23913/ricsh.v9i17.205>

Orenga, E. (). Modelo humanístico de Jean Watson implicaciones en la práctica del cuidado [Tesis de Licenciatura en Enfermería, Universidad Internacional de Catalunya].

https://repositori.uic.es/bitstream/handle/20.500.12328/917/TFG_Esther%20Orenga%20Villanueva_2018.pdf?sequence=7&isAllowed=y

- Organización Mundial de la Salud. (2022). Situación de la Enfermería en el Mundo. Revista de enfermería. <https://www.paho.org/es/documentos/situacion-enfermeria-mundo-2020-resumen-orientacion> [Internet]. [citado 14 de octubre de 2021]
- Organización Mundial de la Salud. (2020a). Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú. Retrieved June 7, 2020. <https://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/condicionestrabajo/es/>
- Organización Panamericana de Salud. (2018). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- OPS. (2020). Enfermería. OPS OMS. <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=Hay escasez de enfermeras en, trabajo y a la falta de>
- Pizarro, L. E. (2020). Calidad de vida laboral del personal de enfermería del área hospitalización de un Hospital Nacional de Lima, 2020 [Tesis de Licenciatura en Enfermería, Universidad Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3890>. Recuperado 30 de julio de 2022, de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3890>
- Quesada, A. (2020). Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020 [Tesis de Posgrado, Universidad Peruana Unión].

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3513/Aymin_Trabajo_Especialidad_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Raurell, M., Martínez, G., Frade, M, Rodríguez, LC, & de San Pío, E. (2020). Reflexiones derivadas de la pandemia COVID-19. *Enfermería intensiva*, 31 (2), 90-93.

<https://doi.org/10.1016/j.enfi.2020.03.002>

Reyes, R. M. (2021). Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019 [Segunda especialidad en Enfermería, Universidad San Martín de Porres].

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes%20 %20 BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes%20%20BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Saltos, M., Pérez, C., Suarez, R., & Linares, S. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería según la gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería* Vol. 34, No. 2 (2018). <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>

Urzúa, A. & Caqueo-Urizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica*, 30(1), 61-71.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>

Vásquez, M. L. (2018). Motivación Intrínseca Y Productividad Laboral. [Tesis para Licenciatura en Psicóloga Industrial / Organizacional, Universidad Rafael Landívar].

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>

Verasmendi, R. (2020). Calidad De Vida Laboral y Competencia Profesional En Enfermeras De Áreas Críticas, Del Hospital María Auxiliadora. Lima, 2020 [Licenciatura en Enfermería, Universidad Autónoma de Ica].

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/890>

- Yupanqui, C. (2019). Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN – 2019 [Tesis para Licenciatura en Enfermería, Universidad Privada Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3040>
- Zarzosa, L. (2018). Calidad de vida profesional de los enfermeros en el área materno neonatal del Hospital Cayetano Heredia 2018 [Maestría en Enfermería, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36538>
- Zurita, B. (1997). Calidad de la Atención de la Salud. En Anales de la Facultad de Medicina (Vol. 58, No. 1, pp. 9-13). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6293200>

Apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Buenos días/tardes Estimado(a) Lic. Enfermería, el siguiente cuestionario forma parte del estudio de investigación con la finalidad, obtener información relevante acerca del tema. El cuestionario es completamente anónimo y confidencial. Le pedimos por favor responda todos los ítems con sinceridad. Llene primero los datos generales, posteriormente lea con atención y conteste todas las preguntas marcando con un (X) en un solo recuadro. Le agradezco por brindarme unos minutos de su tiempo. Si tiene alguna duda consultar al responsable del presente cuestionario.

I. DATOS GENERALES:

Grado Academico	Maestria		Especialista		Licenciatura	
Situacion Laboral	Nombrado		Contrado		Locación por servicios	
Sexo	Feminino				Masculino	
Antigüedad en la institucion	Entre 1 a 5 años		Entre 6 a 10 años		11 años a mas	

Por favor, no deje ninguna pregunta sin responder:

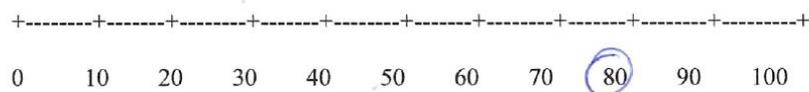
31	Me siento orgulloso de mi trabajo										
32	Calidad de vida de mi trabajo										
33	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)										
34	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo										
35	Mi salud tiene consecuencias negativas para mi salud										

¡Gracias por su colaboración!

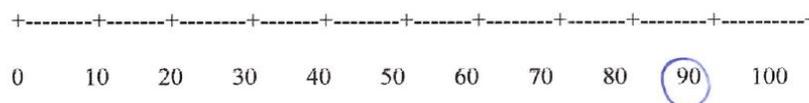
Apéndice B: Validez de los instrumentos

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

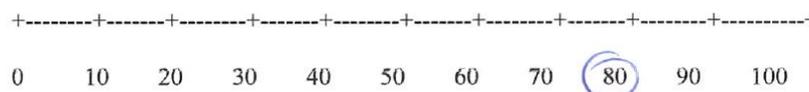
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



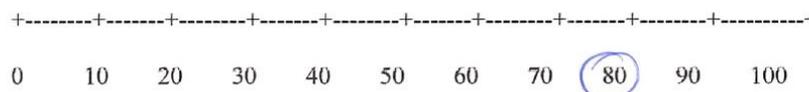
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



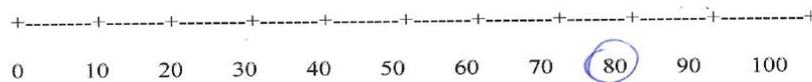
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 14-09-2022

Valido por: Lic Msc Luz Karon Quintanilla Morales

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar determinar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados Críticos , el mismo será aplicado de la ciudad de Tarapoto , quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: “Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería, en la Unidad de Cuidados Intensivos el Hospital Minsa II – 2 Tarapoto , 2021” , el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: Lic MSc Luz Karen Quintanilla Morales 01

Fecha actual: 14-09-22

Nombres y Apellidos del Juez: _____

Institución donde labora: Universidad Nacional de San Martín

Años de experiencia profesional o científica: 13 años

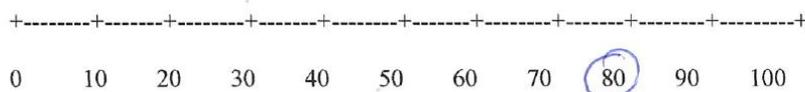

Lic. MSc. Luz Karen Quintanilla Morales
Firma del Juez.

(firma y sello)

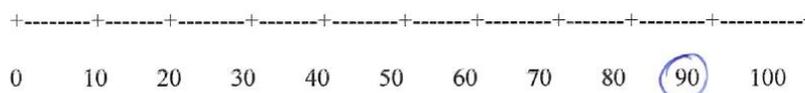
Apéndice B. Validez de los instrumentos

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

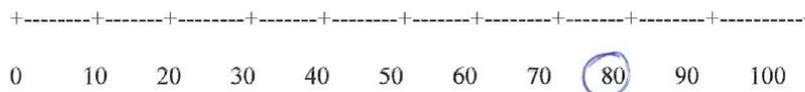
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



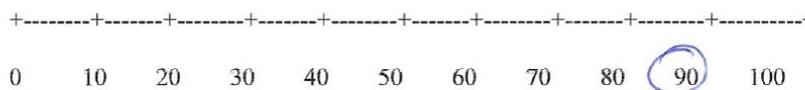
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



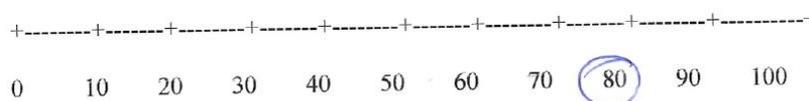
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 14-09-2022

Valido por: Lic Mg. Geidy Vigo Paima

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar determinar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados Críticos, el mismo será aplicado de la ciudad de Tarapoto, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería, en la Unidad de Cuidados Intensivos el Hospital Minsa II - 2 Tarapoto, 2021", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 14-09-2022

Nombres y Apellidos del Juez: Geidy Vigo Paima

Institución donde labora: Hospital II-2 Tarapoto

Años de experiencia profesional o científica: 29 años

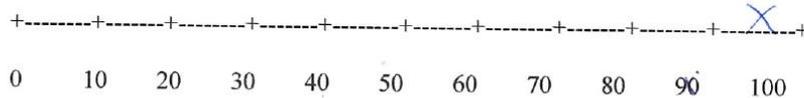

.....
Mg. Geidy Vigo Paima
C.E.P. 21617
Firma del Juez.

(firma y sello)

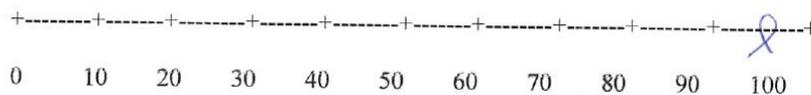
Apéndice B. Validez de los instrumentos

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

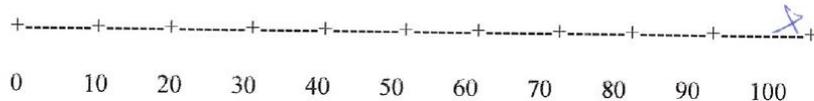
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



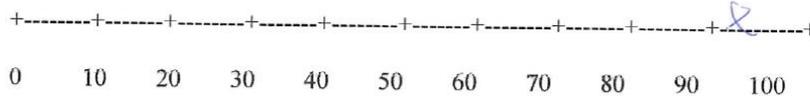
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



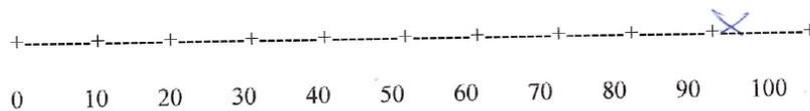
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 15-09-22

Valido por Mg. Verónica J. González González
Mg. en ciencias de la Educación (mención
en docencia y gestión universitaria).

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar determinar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados Críticos, el mismo será aplicado de la ciudad de Tarapoto, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería, en la Unidad de Cuidados Intensivos el Hospital Minsa II – 2 Tarapoto, 2021", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

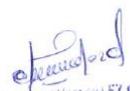
Juez N°: 03

Fecha actual: 15-09-22

Nombres y Apellidos del Juez: Neida Idelsa González González

Institución donde labora: Hospital II-2 Tarapoto - Minsa

Años de experiencia profesional o científica: 28 años

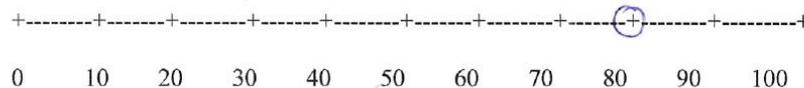

 TITULAR NEIDA IDELSA GONZÁLEZ GONZÁLEZ
 DEP: N° 23749
 Docencia y Gestión Universitaria
Firma del Juez.

(firma y sello)

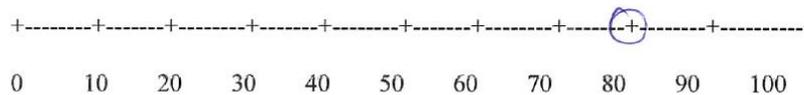
Apéndice B. Validez de los instrumentos

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

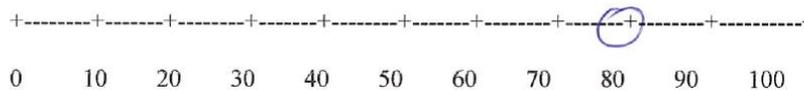
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



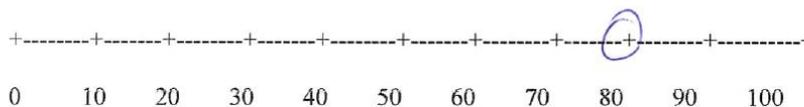
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



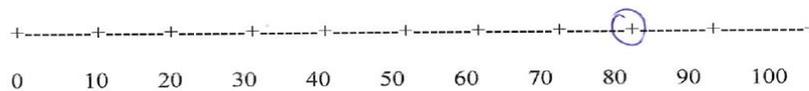
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 15/09/22

Valido por: Doc. Mg. Flor E. Leveau Barrena

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar determinar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados Críticos, el mismo será aplicado de la ciudad de Tarapoto, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería, en la Unidad de Cuidados Intensivos el Hospital Minsa II - 2 Tarapoto, 2021", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 04

Fecha actual: 15/09/22

Nombres y Apellidos del Juez: Flor E. Leveau Barrera

Institución donde labora: Essalud - Tarapoto

Años de experiencia profesional o científica: 26 años

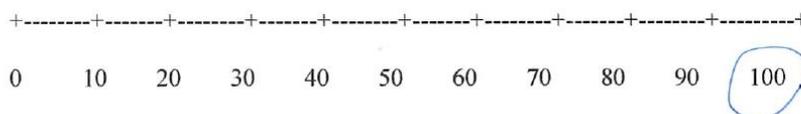


Mg. Flor Enith Leveau Barrera
LIC. EN ENFERMERIA
C.E.P. 39774 - R.E.E. 22962

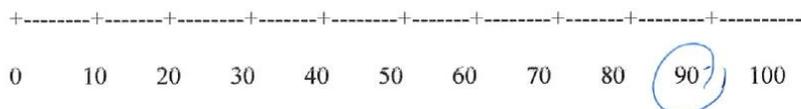
Apéndice B. Validez de los instrumentos

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

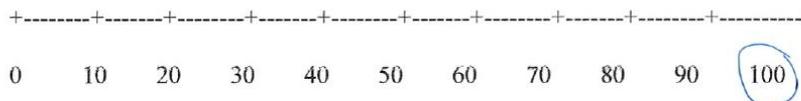
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



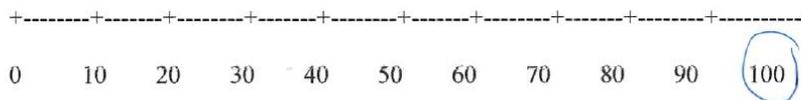
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



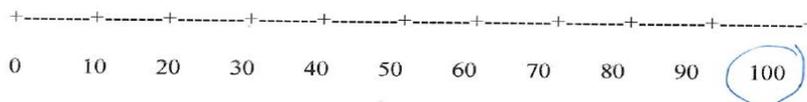
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 17 - 09 - 2022

Valido por: _____


Sandra Isabel Viena Azang
MAGISTER EN GESTION PUBLICA

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar determinar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados Críticos, el mismo será aplicado de la ciudad de Tarapoto, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: “Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería, en la Unidad de Cuidados Intensivos el Hospital Minsa II – 2 Tarapoto, 2021”, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 05

Fecha actual: 17-09-2022

Nombres y Apellidos del Juez: Sandra Isabel Viena Azang

Institución donde labora: Hospital II Salud Tarapoto

Años de experiencia profesional o científica: 15 años


Sandra Isabel Viena Azang
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma del Juez.

(firma y sello)

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos (Incluir matriz de datos)

Resumen de procesamientos de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100.0%
	Excluido ^a	0	0.0%
	Total	40	100.0%
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento			
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
0,917		35	

	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	VAR11	VAR12	VAR13	VAR14	VAR15	VAR16	VAR17	VAR18	VAR19	VAR20	VAR21	VAR22	VAR23	VAR24	VAR25	VAR26	VAR27	VAR28	VAR29	VAR30	VAR31	VAR32	VAR33	VAR34	VAR35
VAR1	1	0.422	0.422	0.266	0.448	0.342	-0.387	0.266	0.439	0.424	0.12	1	0.422	0.422	0.266	0.448	0.342	-0.387	0.266	0.439	0.424	0.12	0.145	0.367	0.24	0.089	0.301	0.102	-0.118	-0.046	0.422	0.422	0.266	0.448	0.422
VAR2	0.422	1	0.792	0.172	0.051	0.077	-0.247	0.172	0.377	0.153	0.111	0.422	1	0.792	0.172	0.051	0.077	-0.247	0.172	0.377	0.153	0.111	-0.121	0.074	0.055	0.051	-0.059	0.238	-0.272	0.317	1	0.792	0.172	0.051	0.792
VAR3	0.422	0.792	1	0.172	0.245	0.302	-0.247	0.172	0.377	0.153	0.148	0.422	0.792	1	0.172	0.245	0.302	-0.247	0.172	0.377	0.153	0.148	0.143	0.289	0.262	0.436	0.169	0.451	-0.057	0.287	0.792	1	0.172	0.245	1
VAR4	0.266	0.172	0.172	1	0.836	0.168	0.064	1	-0.148	0.312	0.336	0.266	0.172	0.172	1	0.836	0.168	0.064	1	-0.148	0.312	0.336	0.139	0.418	0.16	0.107	0.339	0.154	-0.109	0.425	0.172	0.172	1	0.836	0.172
VAR5	0.448	0.051	0.245	0.836	1	0.382	-0.093	0.836	-0.104	0.355	0.228	0.448	0.051	0.245	0.836	1	0.382	-0.093	0.836	-0.104	0.355	0.228	0.29	0.498	0.249	0.334	0.377	0.197	-0.056	0.249	0.051	0.245	0.836	1	0.245
VAR6	0.342	0.077	0.302	0.168	0.382	1	-0.635	0.168	0.175	0.244	0.421	0.342	0.077	0.302	0.168	0.382	1	-0.635	0.168	0.175	0.244	0.421	0.629	0.516	0.665	0.549	0.204	0.428	0.184	-0.027	0.077	0.302	0.168	0.382	0.302
VAR7	-0.387	-0.247	-0.247	0.064	-0.093	-0.635	1	0.064	-0.454	-0.617	-0.305	-0.387	-0.247	-0.247	0.064	-0.093	-0.635	1	0.064	-0.454	-0.617	-0.305	-0.547	-0.509	-0.634	-0.432	-0.272	-0.455	-0.21	-0.195	-0.247	-0.247	0.064	-0.093	-0.247
VAR8	0.266	0.172	0.172	1	0.836	0.168	0.064	1	-0.148	0.312	0.336	0.266	0.172	0.172	1	0.836	0.168	0.064	1	-0.148	0.312	0.336	0.139	0.418	0.16	0.107	0.339	0.154	-0.109	0.425	0.172	0.172	1	0.836	0.172
VAR9	0.439	0.377	0.377	-0.148	-0.104	0.175	-0.454	-0.148	1	0.428	-0.188	0.439	0.377	0.377	-0.148	-0.104	0.175	-0.454	-0.148	1	0.428	-0.188	0.304	0.349	0.198	0.164	0.319	0.179	0.074	0.112	0.377	0.377	-0.148	-0.104	0.377
VAR10	0.424	0.153	0.153	0.312	0.355	0.244	-0.617	0.312	0.428	1	0.33	0.424	0.153	0.153	0.312	0.355	0.244	-0.617	0.312	0.428	1	0.33	0.443	0.669	0.544	0.416	0.588	0.222	0.214	0.315	0.153	0.153	0.312	0.355	0.153
VAR11	0.12	0.111	0.148	0.336	0.228	0.421	-0.305	0.336	-0.188	0.33	1	0.12	0.111	0.148	0.336	0.228	0.421	-0.305	0.336	-0.188	0.33	1	0.398	0.324	0.613	0.423	0.134	0.227	0.234	0.182	0.111	0.148	0.336	0.228	0.148
VAR12	1	0.422	0.422	0.266	0.448	0.342	-0.387	0.266	0.439	0.424	0.12	1	0.422	0.422	0.266	0.448	0.342	-0.387	0.266	0.439	0.424	0.12	0.145	0.367	0.24	0.089	0.301	0.102	-0.118	-0.046	0.422	0.422	0.266	0.448	0.422
VAR13	0.422	1	0.792	0.172	0.051	0.077	-0.247	0.172	0.377	0.153	0.111	0.422	1	0.792	0.172	0.051	0.077	-0.247	0.172	0.377	0.153	0.111	-0.121	0.074	0.055	0.051	-0.059	0.238	-0.272	0.317	1	0.792	0.172	0.051	0.792
VAR14	0.422	0.792	1	0.172	0.245	0.302	-0.247	0.172	0.377	0.153	0.148	0.422	0.792	1	0.172	0.245	0.302	-0.247	0.172	0.377	0.153	0.148	0.143	0.289	0.262	0.436	0.169	0.451	-0.057	0.287	0.792	1	0.172	0.245	1
VAR15	0.266	0.172	0.172	1	0.836	0.168	0.064	1	-0.148	0.312	0.336	0.266	0.172	0.172	1	0.836	0.168	0.064	1	-0.148	0.312	0.336	0.139	0.418	0.16	0.107	0.339	0.154	-0.109	0.425	0.172	0.172	1	0.836	0.172
VAR16	0.448	0.051	0.245	0.836	1	0.382	-0.093	0.836	-0.104	0.355	0.228	0.448	0.051	0.245	0.836	1	0.382	-0.093	0.836	-0.104	0.355	0.228	0.29	0.498	0.249	0.334	0.377	0.197	-0.056	0.249	0.051	0.245	0.836	1	0.245
VAR17	0.342	0.077	0.302	0.168	0.382	1	-0.635	0.168	0.175	0.244	0.421	0.342	0.077	0.302	0.168	0.382	1	-0.635	0.168	0.175	0.244	0.421	0.629	0.516	0.665	0.549	0.204	0.428	0.184	-0.027	0.077	0.302	0.168	0.382	0.302
VAR18	-0.387	-0.247	-0.247	0.064	-0.093	-0.635	1	0.064	-0.454	-0.617	-0.305	-0.387	-0.247	-0.247	0.064	-0.093	-0.635	1	0.064	-0.454	-0.617	-0.305	-0.547	-0.509	-0.634	-0.432	-0.272	-0.455	-0.21	-0.195	-0.247	-0.247	0.064	-0.093	-0.247
VAR19	0.266	0.172	0.172	1	0.836	0.168	0.064	1	-0.148	0.312	0.336	0.266	0.172	0.172	1	0.836	0.168	0.064	1	-0.148	0.312	0.336	0.139	0.418	0.16	0.107	0.339	0.154	-0.109	0.425	0.172	0.172	1	0.836	0.172
VAR20	0.439	0.377	0.377	-0.148	-0.104	0.175	-0.454	-0.148	1	0.428	-0.188	0.439	0.377	0.377	-0.148	-0.104	0.175	-0.454	-0.148	1	0.428	-0.188	0.304	0.349	0.198	0.164	0.319	0.179	0.074	0.112	0.377	0.377	-0.148	-0.104	0.377
VAR21	0.424	0.153	0.153	0.312	0.355	0.244	-0.617	0.312	0.428	1	0.33	0.424	0.153	0.153	0.312	0.355	0.244	-0.617	0.312	0.428	1	0.33	0.443	0.669	0.544	0.416	0.588	0.222	0.214	0.315	0.153	0.153	0.312	0.355	0.153
VAR22	0.12	0.111	0.148	0.336	0.228	0.421	-0.305	0.336	-0.188	0.33	1	0.12	0.111	0.148	0.336	0.228	0.421	-0.305	0.336	-0.188	0.33	1	0.398	0.324	0.613	0.423	0.134	0.227	0.234	0.182	0.111	0.148	0.336	0.228	0.148
VAR23	0.145	-0.121	0.143	0.139	0.29	0.629	-0.547	0.139	0.304	0.443	0.398	0.145	-0.121	0.143	0.139	0.29	0.629	-0.547	0.139	0.304	0.443	0.398	1	0.74	0.86	0.709	0.59	0.656	0.53	-0.034	-0.121	0.143	0.139	0.29	0.143
VAR24	0.367	0.074	0.289	0.418	0.498	0.516	-0.509	0.418	0.349	0.669	0.324	0.367	0.074	0.289	0.418	0.498	0.516	-0.509	0.418	0.349	0.669	0.324	0.74	1	0.752	0.511	0.698	0.573	0.404	0.259	0.074	0.289	0.418	0.498	0.289
VAR25	0.24	0.055	0.262	0.16	0.249	0.665	-0.634	0.16	0.198	0.544	0.613	0.24	0.055	0.262	0.16	0.249	0.665	-0.634	0.16	0.198	0.544	0.613	0.86	0.752	1	0.652	0.424	0.579	0.465	0.029	0.055	0.262	0.16	0.249	0.262
VAR26	0.089	0.051	0.436	0.107	0.334	0.549	-0.432	0.107	0.164	0.416	0.423	0.089	0.051	0.436	0.107	0.334	0.549	-0.432	0.107	0.164	0.416	0.423	0.709	0.511	0.652	1	0.502	0.557	0.293	0.132	0.051	0.436	0.107	0.334	0.436
VAR27	0.301	-0.059	0.169	0.339	0.377	0.204	-0.272	0.339	0.319	0.588	0.134	0.301	-0.059	0.169	0.339	0.377	0.204	-0.272	0.339	0.319	0.588	0.134	0.59	0.698	0.424	0.502	1	0.495	0.516	0.193	-0.059	0.169	0.339	0.377	0.169
VAR28	0.102	0.238	0.451	0.154	0.197	0.428	-0.455	0.154	0.179	0.222	0.227	0.102	0.238	0.451	0.154	0.197	0.428	-0.455	0.154	0.179	0.222	0.227	0.656	0.573	0.579	0.557	0.495	1	0.459	0.276	0.238	0.451	0.154	0.197	0.451
VAR29	-0.118	-0.272	-0.057	-0.109	-0.056	0.184	-0.21	-0.109	0.074	0.214	0.234	-0.118	-0.272	-0.057	-0.109	-0.056	0.184	-0.21	-0.109	0.074	0.214	0.234	0.53	0.404	0.465	0.293	0.516	0.459	1	-0.235	-0.272	-0.057	-0.109	-0.056	-0.057
VAR30	-0.046	0.317	0.287	0.425	0.249	-0.027	-0.195	0.425	0.112	0.315	0.182	-0.046	0.317	0.287	0.425	0.249	-0.027	-0.195	0.425	0.112	0.315	0.182	-0.034	0.259	0.029	0.132	0.193	0.276	-0.235	1	0.317	0.287	0.425	0.249	0.287
VAR31	0.422	1	0.792	0.172	0.051	0.077	-0.247	0.172	0.377	0.153	0.111	0.422	1	0.792	0.172	0.051	0.077	-0.247	0.172	0.377	0.153	0.111	-0.121	0.074	0.055	0.051	-0.059	0.238	-0.272	0.317	1	0.792	0.172	0.051	0.792
VAR32	0.422	0.792	1	0.172	0.245	0.302	-0.247	0.172	0.377	0.153	0.148	0.422	0.792	1	0.172	0.245	0.302	-0.247	0.172	0.377	0.153	0.148	0.143	0.289	0.262	0.436	0.169	0.451	-0.057	0.287	0.792	1	0.172	0.245	1
VAR33	0.266	0.172	0.172	1	0.836	0.168	0.064	1	-0.148	0.312	0.336	0.266	0.172	0.172	1	0.836	0.168	0.064	1	-0.148	0.312	0.336	0.139	0.418	0.16	0.107	0.339	0.154	-0.109	0.425	0.172	0.172	1	0.836	0.172
VAR34	0.448	0.051	0.245	0.836	1	0.382	-0.093	0.836	-0.104	0.355	0.228	0.448	0.051	0.245	0.836	1	0.382	-0.093	0.836	-0.104	0.355	0.228	0.29	0.498	0.249	0.334	0.377	0.197	-0.056	0.249	0.051	0.245	0.836	1	0.245
VAR35	0.422	0.792	1	0.172	0.245	0.302	-0.247	0.172	0.377	0.153	0.148																								

Apéndice D: Consentimiento informado

Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en el desarrollo del estudio calidad de vida laboral del profesional de Enfermería, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital II - 2, en el área crítica de un hospital especializado de Tarapoto, 2023. También, estoy enterada que la investigadora está estudiando la segunda especialidad en el área de Cuidados Intensivos. Asimismo, sé que el instrumento se aplicará a profesionales que laboran en el Hospital Tarapoto II – 2. La aplicación del cuestionario será en los horarios de trabajo, según el rol dispuesto por el departamento de Enfermería. Se harán algunas preguntas escritas ya formuladas. Este estudio contribuirá para mejorar el conocimiento sobre la calidad de vida laboral de los licenciados de Enfermería. Sin embargo, yo no recibiré un beneficio directo como resultado de mi participación. Los resultados de investigación me serán proporcionados, si los solicito a la investigadora en el caso que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos como participante.

FIRMA DEL ENCUESTADO

ANA K.TUESTA GONZALES (encuestador)

CRISTIAN PINEDO HIDALGO (ENCUESTADOR)

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería, en la Unidad de Cuidados Intensivos un Hospital de Tarapoto, 2021

Problemas	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable dependiente	Hipótesis general	Metodología
¿Cuál es la calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Tarapoto, 2021?	Determinar la calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Tarapoto, 2021.	Calidad de vida laboral	HI:	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Descriptivo
Problemas específicos	Objetivos específicos			Población: 40 Licenciadas en enfermería que laboran en la unidad de Cuidados intensivos.
¿Cuál es la calidad de vida laboral, en la dimensión carga de trabajo del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Tarapoto, 2021?	Determinar la calidad de vida laboral, en la dimensión carga de trabajo, del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Tarapoto, 2021.			Muestra: La muestra estará constituida por 40 licenciadas seleccionadas por muestreo tipo censal, no probalístico por conveniencia; donde toda la población será parte del estudio.
¿Cuál es la calidad de vida laboral, en la dimensión apoyo directivo, del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Tarapoto, 2021?	Determinar la calidad de vida laboral en la dimensión, apoyo directivo, del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Tarapoto, 2021.			
¿Cuál es la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, del profesional de Enfermería, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Tarapoto, 2021?	Determinar la calidad de vida laboral, en la dimensión motivación intrínseca, del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Tarapoto, 2021.			