



Universidad Católica de Santa María

Facultad de Enfermería

Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Paciente Crítico

**Influencia del apoyo social en la satisfacción laboral del profesional de
enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. Hospital Regional
Honorio Delgado Espinoza. Arequipa, 2025**

Tesis presentada por:

Meza Coyla, Nedalis

ORCID: 0009-0001-2129-1340

para optar el Título de Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Paciente Crítico
con Mención en Adulto

Asesora:

Mg. Zapana Begazo, Rosemary

ORCID: 0000-0003-1651-0729

Arequipa – Perú

2026

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN PACIENTE CRITICO

SEGUNDA ESPECIALIDAD CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 15 de Abril del 2026

Dictamen: 008071-C-FENFER-2026

Visto el borrador del expediente 008071, presentado por:

2019971302 - MEZA COYLA NEDALIS

Titulado:

**INFLUENCIA DEL APOYO SOCIAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS. HOSPITAL REGIONAL HONORIO
DELGADO ESPINOZA. AREQUIPA, 2025**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

CUIDADO ENFERMERO EN PACIENTE CRÍTICO CON MENCIÓN EN ADULTO

**29526835 - BORJA VIZCARRA MARIA DEL PILAR SOFIA
DICTAMINADOR**



**29269913 - CARDEÑA VALVERDE MIRTA ELENA
DICTAMINADOR**



**24005600 - RIVAS CEBALLOS EDDY MARIA
DICTAMINADOR**



INFLUENCIA DEL APOYO SOCIAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS. HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA. AREQUIPA, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	14%	11%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uap.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
2	apps.ucsm.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.usil.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.uigv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad TecMilenio	1%
	Trabajo del estudiante	
7	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	1%
	Trabajo del estudiante	
8	Submitted to consultoriadeserviciosformativos	1%
	Trabajo del estudiante	
9	dspace.unach.edu.ec	1%
	Fuente de Internet	
10	repositorio.uwiener.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
11	Submitted to Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	1%
	Trabajo del estudiante	
12	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes	1%
	Trabajo del estudiante	
13	dspace.unitru.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
14	repositorio.unac.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

RESUMEN

El personal de enfermería en UCI enfrenta altos niveles de estrés debido la carga emocional y física del cuidado crítico, la falta de apoyo social podría impactar en su bienestar y satisfacción laboral, evidenciando la necesidad urgente de fortalecer redes de apoyo y mejorar condiciones laborales. El **objetivo** del presente estudio fue determinar la influencia del apoyo social en la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de la UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. **Metodología:** Estudio de enfoque cuantitativo, de tipo relacional y de corte transversal, se aplicó la técnica de entrevista y los instrumentos de cuestionario de apoyo social funcional de Duke UNK-11 y el cuestionario de satisfacción laboral, a 57 profesionales de Enfermería de UCI. **Resultados:** En el presente estudio se identificó que 63.2% de profesionales de Enfermería presentaron edades entre 26 a 39 años, 86% son mujeres, 45.6% son solteras, 73.7% tienen un tiempo de labor en UCI menor a 5 años y 63.2% presentan un tipo de contrato laboral CAS. Respecto al apoyo social, 70.2% de profesionales de Enfermería presentan un apoyo social alto, 26.3% moderado y 3.5% escaso, por otro lado respecto a satisfacción laboral, 98.2% presenta una alta satisfacción y sólo 1.8% es bajo. **Conclusión:** Al análisis de correlación de Rho de Spearman se determinó que el apoyo social no presenta influencia con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de la UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. ($P>0.05$).

Palabras clave: Personal de enfermería, Unidades de Cuidados Intensivos, Estrés laboral

ABSTRACT

Influence of Social Support on Job Satisfaction of Intensive Care Unit Nursing Professionals. Honorio Delgado Espinoza Regional Hospital. Arequipa, 2025

ICU nursing staff face high stress levels due to the emotional and physical demands of critical care. Lack of social support may negatively impact their well-being and job satisfaction, highlighting the urgent need to strengthen support networks and improve work conditions. This study **aimed to** determine the influence of social support on job satisfaction among ICU nurses at Honorio Delgado Espinoza Regional Hospital. **Methodology:** A quantitative, relational, cross-sectional study was conducted using interviews and the Duke UNK-11 functional social support questionnaire and job satisfaction questionnaire, applied to 57 ICU nurses. **Results:** 63.2% of nurses were aged 26-39, 86% were women, 45.6% were single, 73.7% had less than 5 years in ICU, and 63.2% had CAS contracts. Regarding social support, 70.2% reported high, 26.3% moderate, and 3.5% low support. For job satisfaction, 98.2% reported high satisfaction, and only 1.8% low. **Conclusion:** Spearman's Rho correlation analysis showed that social support does not influence job satisfaction among ICU nurses at this hospital ($P>0.05$).

Keywords: Nursing staff, Intensive Care Units, Occupational stress

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO.....	2
1.PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.1.Enunciado del Problema.....	3
1.2.Descripción del Problema.....	3
1.2.1. Ubicación del problema	3
1.2.2.Análisis u Operacionalización de las variables.....	3
1.2.3.Interrogantes Básicas	6
1.2.4.Tipo y nivel de Investigación.....	6
1.3.Justificación	6
2.MARCO TEÓRICO	8
3.ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	20
3.2.Internacionales.....	20
3.3.Nacionales	20
3.4.Locales	21
4.OBJETIVOS.....	21
5.HIPÓTESIS	22
CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL	23
1.TÉCNICA, INSTRUMENTO Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN	24
1.1.Técnica	24
1.2.Instrumento.....	24
2.CAMPO DE VERIFICACIÓN	26
2.1.Ubicación Espacial	26

2.2.Ubicación Temporal	26
2.3.Unidades de investigación	26
2.4.Universo.....	26
3.ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	27
3.1. Procedimiento.....	27
3.2. Recursos.....	27
3.2.1. Humanos.....	27
3.2.2. Materiales	28
3.2.3. Institucionales.....	28
3.2.4. Financieros	28
CAPÍTULO III RESULTADOS	29
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	Datos sociodemográficos de profesionales de Enfermería de UCI.....	30
TABLA 2	Apoyo social en profesionales de Enfermería de la UCI.....	33
TABLA 3	Relación entre las características sociodemográficas y el apoyo social en profesionales de Enfermería de la UCI	35
TABLA 4	Dimensiones del apoyo social en profesionales de Enfermería de la UCI ..	37
TABLA 5	Satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de la UCI.....	40
TABLA 6	Dimensiones de la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de la UCI	42
TABLA 7	Relación entre las características sociodemográficas y la Satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de la UCI	44
TABLA 8	Relación entre el apoyo social y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de la UCI	46

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1	Datos sociodemográficos de profesionales de Enfermería de UCI	32
FIGURA 2	Apoyo social en profesionales de Enfermería de la UCI.....	34
FIGURA 3	Dimensiones del apoyo social en profesionales de Enfermería de la UCI.....	39
FIGURA 4	Satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de la UCI	41
FIGURA 5	Dimensiones de la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de la UCI.....	43



INTRODUCCIÓN

Las personas tienen diferentes necesidades a nivel físico, emocional y espiritual, son las redes de apoyo social, como la familia y amigos cercanos, quienes proveen atenciones, así como cuidados, que favorecen el afrontamiento ante situaciones críticas. En la labor profesional, se presentan diversas situaciones que pueden sobrepasar la respuesta mental y emocional de los trabajadores, este es el caso de los profesionales de salud(1).

Las enfermeras que laboran en áreas críticas, como la Unidad de Cuidados Intensivos, presentan un riesgo mayor de padecer estrés, respecto a otras áreas hospitalarias, esto se explica, por la frecuente exposición a las situaciones de dolor y sufrimiento del paciente, así como de su familia, ante la incertidumbre que implica el proceso de atención de un paciente crítico(2). Durante la coyuntura de la pandemia por COVID 19, muchas enfermeras tuvieron que afrontar situaciones críticas, la alta demanda de pacientes y las fluctuaciones propias de la pandemia, afectaron el bienestar físico y mental del personal, sin embargo, el estudio de Cantor F et al (3) señala, que un factor relevante para la salud del personal de salud, es el apoyo social recibido.

Durante las actividades del quehacer profesional en UCI, se observa que, a pesar, de la gran demanda, tanto física y mental, que significa la atención de pacientes críticos, muchas enfermeras logran seguir su labor con entusiasmo; así hubiera limitaciones en el desarrollo de sus actividades, como falta de recursos o conflictos, regresan motivadas y con ganas de hacer las cosas bien. Es por esta razón que se decide realizar el presente estudio, el cual tiene por fin determinar la influencia del apoyo social en la satisfacción laboral de los enfermeros de la UCI.

El aporte del estudio aportará conocimiento para la formulación de estrategias en la gestión del recurso humano que atiende a pacientes críticos. El estudio se realiza bajo un diseño de tipo relacional, como técnica se usará la entrevista, así también, se aplicarán dos instrumentos validados y confiables. La estructura temática del estudio se divide en tres capítulos, el primero que evidencia el planteamiento teórico, el segundo que desarrolla el planteamiento operacional y el tercero que evidencia los resultados.



CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Enunciado del Problema

Influencia del apoyo social en la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa, 2025

1.2. Descripción del Problema

1.2.1. Ubicación del problema

Campo: Ciencias de la Salud

Área: Enfermería en UCI

Línea: Gestión en salud

1.2.2. Análisis u Operacionalización de las variables

El presente estudio de investigación tiene dos variables:

Variable independiente: Apoyo social

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Datos sociodemográficos	
1. Edad	1.1. Menor de 25 años 1.2. 26 a 36 años 1.3. 37 a 47 años 1.4. 48 a más años
2. Género	2.1. Masculino 2.2. Femenino
3. Situación conyugal	3.1. Soltero 3.2. Casado 3.3. Conviviente 3.4. Separado/divorciado 3.5. Viudo
4. Tiempo de labor en el servicio de UCI	4.1. Menos de 1 año 4.2. 1 a 5 años 4.3. 6 a 10 años 4.4. 11 a más años
5. Contrato laboral	5.1. Decreto legislativo 728 5.2. Decreto legislativo 1057 (CAS) 5.3. Decreto legislativo 295 (Contrato de locación de servicios) 5.4. Otros

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
Variable independiente:	1. Apoyo y comunicación confidencial	1.1. Ayuda en el hogar 1.2. Reconocimiento 1.3. Recreación
Apoyo social	2. Apoyo afectivo	2.1. Relaciones interpersonales 2.2. Red de apoyo social
Variable dependiente:	1. Condiciones físicas y/o materiales	1.1. Distribución física del ambiente
Satisfacción laboral	2. Beneficios laborales o remunerativos	2.1. Remuneración económica 2.2. Reconocimiento al desempeño
	3. Políticas administrativas	3.1. Normativas institucionales (horarios, carga laboral y funciones)
	4. Relaciones sociales	4.1. Compañerismo 4.2. Reuniones laborales
	5. Desarrollo personal	5.1. Oportunidades de crecimiento profesional
	6. Desempeño de tareas	6.1. Turnos 6.2. Funciones de acuerdo a cargo
	7. Relación con la autoridad	7.1. Respeto 7.2. Apoyo

1.2.3. Interrogantes Básicas

1. ¿Cómo se presenta el apoyo social en los profesionales enfermeros de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza?
2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza?
3. ¿El apoyo social influye en la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de la UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza?

1.2.4. Tipo y nivel de Investigación

Tipo: De campo

Nivel: Exploratorio y de corte transversal

1.3. Justificación

Estudios a nivel internacional han demostrado que las enfermeras de área crítica presentan alto riesgo de alteración en su bienestar integral a consecuencia de las altas demandas, tanto física como mental, que presenta su lugar de trabajo, estos aspectos repercutirían en su satisfacción laboral. El estudio de Caravaca F, Pastor E, Barrera E(4) identificaron que el 46.8 de personal de salud con cansancio emocional, presentó un nivel bajo de apoyo social.

El estudio de Zhao Y, Wang H, et al (5) evidencia que un factor indispensable para el óptimo desempeño de los profesionales, es el apoyo social que reciben por parte de sus seres queridos, la dotación de afecto y muestras de cariño, son el pilar para una respuesta adecuada frente a situaciones críticas.

La satisfacción laboral impacta significativamente en la productividad y el ausentismo laboral de las enfermeras. El estudio de Bagheri M, Taban E, et al(6) evidencian que la mayoría de enfermeras de área crítica presentaron regulares niveles de satisfacción laboral y que esta situación se asociaba a los niveles

regulares de apoyo social recibido, por otro lado, señala un impacto negativo en la salud mental de los profesionales, esto se muestra en la depresión de los mismos.

A nivel local el estudio de Cabana(7) identificó que profesionales de salud presentaron exigencias psicológicas, destacándose como factor de asociación a la doble presencia laboral, con el estrés laboral. Este estudio evidencia, cuán importante es el apoyo social para el desempeño del profesional de Enfermería y, por ende, en UCI, que es un área crítica.

La importancia del estudio se basa en su aporte al contexto nacional, dónde se evidencia muy pocos estudios que muestren la afinidad de las variables, así también, al reconocer el apoyo social como fuente de estímulo para la satisfacción laboral del personal, las autoridades de las instituciones de salud, pueden realizar una mejor toma de decisiones, para el bienestar del personal.

El estudio es **relevante científicamente**, dado que, aportará conocimiento actual e importante para la ciencia de Enfermería, por otro lado, el estudio respalda su formulación, de acuerdo a diversos aportes investigativos, que demuestran la afinidad de las variables, sin embargo, no se encuentra aportes en el contexto latinoamericano y especialmente en Perú.

El estudio presenta **relevancia social**, puesto que, su aporte beneficiará al personal de enfermería que labora en área de UCI, así también, a los diferentes pacientes y familiares a quienes brindan cuidado integral.

El estudio cumple con los criterios de factibilidad **y viabilidad**; dado que, se cuenta con la autorización y recursos para poder ejecutarlo.

La motivación para la realización del presente estudio, es la búsqueda constante del desarrollo profesional, por lo cual, se declara que la realización de este trabajo de investigación, permitirá la obtención del título de Segunda Especialidad de Cuidado Enfermero en Paciente Crítico.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Apoyo social

El ser humano tiene una naturaleza social que lo inclina a acercarse a ciertos grupos de apoyo para su adecuado desarrollo a lo largo de su ciclo vital, por lo que, desde tiempos remotos, las redes de apoyo funcionan como un soporte en la adaptación a los cambios y las facilidades en las relaciones interpersonales, más aún en situaciones adversas(8). Dicho apoyo social adquiere vital importancia, en situaciones de riesgo o momentos críticos de la existencia humana que emanan sentimientos y emociones en gran intensidad, en tal sentido, el apoyo social funciona como protector del bienestar de la salud y se conceptualiza como una herramienta tangible e intangible que puede manifestarse de forma verbal y no verbal(9).

Las redes de apoyo tienen un papel importante en la percepción del soporte social debido a que está conformada por personas quienes proveen directa e indirectamente soporte al individuo y en consecuencia éste evidencia cambios beneficiosos en lo conductual y emocional(10). En el aspecto del bienestar mental, muchos autores señalan presencia de síntomas de depresión, debido a la percepción de sentimientos de soledad en la red de apoyo a nivel intra y/o extrafamiliar(11).

El apoyo social se puede concebir como el conjunto de provisiones de sentimientos y expresiones percibidas o recibidas por otras personas, como la comunidad, las redes sociales y personas de confianza, para satisfacer las necesidades de la persona en situaciones cotidianas y de crisis (12).

El apoyo social ha mostrado tener influencia en aspectos relacionados con los procesos de salud y enfermedad; por ello, se ha llegado a afirmar que el insuficiente apoyo social puede considerarse como un factor de riesgo en cuanto a la morbilidad y la mortalidad(5).

2.1.1. Fuentes de apoyo social

Las fuentes del apoyo social provienen del entorno de la persona, los familiares, la pareja, así como los amigos, son las personas que influyen en el bienestar mental y emocional (13).

La interacción social con los miembros y organizaciones de la comunidad conforma una potencial fuente de apoyo social para la persona y además refuerza el sentimiento de pertenencia y los procesos de participación e integración comunitaria con implicaciones muy relevantes para el bienestar individual y social (14).

2.1.2. Funciones del apoyo social

De acuerdo a la teoría de Moss, el apoyo social es conceptualizado como una transacción entre dos o más personas donde se da una implicancia emocional, ayuda instrumental, información o valoración. El apoyo social, entonces cumple la función de proveer cuidados y atenciones que favorezcan el bienestar de otra persona(13,14). A continuación, se desarrollan las dimensiones que enfatizan las funciones del apoyo social.

A. Apoyo y comunicación confidencial

Se define como la disponibilidad que tiene el personal de contar con personas para comunicar sus inquietudes y dificultades, así como la posibilidad de recibir información o recomendaciones.

La función instrumental se refiere a la provisión de un recurso, el cual puede ser material o de servicios, la red de apoyo, brinda soporte a la persona que precisa de su ayuda. El personal de Enfermería, además de cumplir su rol como profesional, también desarrolla otros roles, como el de madre, esposa y ama de casa, es frecuente tener que recurrir a otras personas próximas que puedan ayudar en las tareas de la vida diaria, sin

embargo, cuando no se cuenta con redes de apoyo, la persona puede sucumbir ante situaciones de estrés y soledad(15).

B. Apoyo afectivo

La persona es un ser social por naturaleza, precisa de la interacción con otras personas para intercambiar ideas, gustos y aficiones, que además le permitirán realizarse en su dimensión interpersonal(16). El apoyo afectivo, son las demostraciones afectivas de empatía, estima y cariño que percibe el personal por parte de su entorno social.

Esta función tiene que ver con la expresión de emociones. el apoyo emocional comprende la empatía, el cuidado, el amor y la confianza que una persona ofrece a otra, por consiguiente la enfermera debe tener los conocimientos necesarios y la sensibilidad para poder atender y brindar esta necesidad, que el individuo demanda día con día(17), por otro lado, es importante considerar que el profesional enfermero también precisa de un apoyo emocional y la fuente de este se encuentra en su red de apoyo social.

Esta función precisa del entorno de la persona para satisfacer sus necesidades de afecto, confort, el cuidado y la intimidad. Siendo esta función reforzada con conductas que provocan que la persona se sienta querida, respetada, y que proporcionan un sentimiento de seguridad y pertenencia a un grupo (18). El personal de Enfermería brinda cuidados emocionales a los pacientes y familiares del paciente crítico, sin embargo, como persona holística, precisa de cuidados afectivos que le otorguen estabilidad emocional, por ende, desarrollará capacidades y habilidades para otorgar un cuidado humanizado(19).

El profesional enfermero realiza sus actividades en el ambiente hospitalario, interactúa con colegas, pacientes y familiares, sin embargo, es importante que desarrolle conexiones sociales fuera del trabajo, esta condición, le permitirá entablar comunicación sobre temas personales que

puedan afligirle y sean causa de la alteración del bienestar mental y emocional(20).

2.1.3. Efectos del apoyo social en el bienestar mental del personal de Enfermería de UCI

Respecto a los efectos que da el apoyo social, se sabe que proporciona al individuo un sentido de estabilidad, predictibilidad y control que lo hace sentirse mejor y a percibir de manera más positiva su ambiente; a su vez, esos sentimientos pueden motivarlo a cuidar de sí mismo, a interactuar de manera más positiva con las otras personas y a utilizar más recursos personales y sociales para afrontar el estrés(21).

La combinación de estos factores tendrá efectos positivos en el bienestar emocional y en la salud física de la enfermera, puesto que, interviene con aspectos relacionados a la autoestima, seguridad emocional y resiliencia. El carácter estresante de los problemas de salud (enfermedad), supone siempre una situación de crisis y un deterioro de la calidad de vida de quien o quienes la padecen.

La variabilidad y aparición de nuevas patologías, la reemergencia de antiguos problemas de salud, la dificultad de manejo, la aparición de nuevos grupos de riesgo de exclusión social, los cambios demográficos, el envejecimiento, son factores que pueden afectar al personal de salud, por ende, se deberá contar con redes de apoyo que puedan intervenir cada vez que el personal lo precise.

El personal de Enfermería de UCI se enfrenta a situaciones de estrés, ansiedad y agotamiento debido a la alta demanda y complejidad de su trabajo, especialmente durante la pandemia de COVID-19. Estos factores afectaron negativamente a su salud mental y su calidad de vida(22). Por eso, es importante que cuenten con un adecuado apoyo social que les ayude a afrontar las dificultades y a mejorar su bienestar psicológico.

El apoyo social se define como un proceso de interacción entre personas o grupos que establecen vínculos de amistad e información, y que reciben apoyo material, emocional y afectivo en la solución de situaciones cotidianas o en momentos de

crisis(23). El apoyo social puede provenir de diferentes fuentes, como la familia, los amigos, los compañeros de trabajo o los superiores.

El apoyo social tiene una influencia positiva sobre la salud y el bienestar del personal de Enfermería de UCI, ya que les proporciona recursos para hacer frente al estrés, les reduce el nivel de ansiedad y les mejora la capacidad de afrontamiento(22). Además, el apoyo social puede prevenir o disminuir el síndrome de burnout, que se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal(20).

Un tipo de apoyo social que ha demostrado ser eficaz para el personal sanitario es el apoyo psicológico, que consiste en ofrecer un espacio de escucha activa, comprensión y orientación profesional. El apoyo psicológico puede brindarse a través de diferentes modalidades, como la terapia individual, grupal o familiar, o mediante grupos de soporte emocional. Estos últimos son grupos formados por profesionales que comparten experiencias similares y que se reúnen periódicamente para expresar sus emociones, sentimientos y preocupaciones.

Los beneficios del apoyo psicológico para el personal de Enfermería de UCI son múltiples: favorecen la autoestima, el autoconocimiento y el autocuidado; fortalecen las habilidades sociales y comunicativas; promueven el aprendizaje y el crecimiento personal; previenen o reducen los síntomas depresivos; aumentan la satisfacción laboral y la motivación; y mejoran la calidad de la atención al paciente (22).

Importancia del trabajo calificado de la enfermera en UCI

El papel de la enfermera en cuidados críticos, es fundamental para la atención de los pacientes graves y complejos. Su función implica aplicar conocimientos avanzados y habilidades clínicas, así como coordinar y liderar el equipo de Enfermería. Además, debe promover la calidad y la seguridad de los cuidados, la investigación y la formación continua en su ámbito profesional.

Según el Colegio de Enfermeros(24), el profesional enfermero de UCI, debe tener las siguientes características:

- Conocimientos avanzados y actualizados sobre los fundamentos teóricos y prácticos de los cuidados intensivos, así como sobre los equipos y tecnologías utilizados en esta área.
- Habilidades clínicas para realizar valoraciones, diagnósticos, intervenciones y evaluaciones de Enfermería, siguiendo los protocolos y las guías de buenas prácticas basadas en la evidencia.
- Habilidades comunicativas para establecer una relación terapéutica con el paciente y su familia, informarles sobre su estado y su plan de cuidados, resolver sus dudas y atender sus necesidades emocionales.
- Habilidades de gestión para organizar y coordinar el trabajo en equipo, administrar los recursos materiales y humanos disponibles, documentar y registrar las actividades realizadas, y participar en la mejora continua de la calidad y la seguridad de los cuidados.
- Habilidades de investigación para identificar problemas o necesidades de conocimiento, formular preguntas clínicas, buscar y analizar la evidencia científica, aplicarla a la práctica y difundir los resultados, así también, para mantenerse actualizada, y educar al paciente y su familia sobre la enfermedad, su tratamiento y su autocuidado.
- Actitudes éticas y humanas para respetar los derechos, la dignidad y la autonomía del paciente y su familia, actuar con responsabilidad, honestidad y compromiso, y cuidarse a sí misma para prevenir el estrés o el burnout.

2.2. Satisfacción laboral

La satisfacción es la disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo, esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas(8).

Cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero el comportamiento organizacional se concentra en el muy limitado número de las que se refieren al trabajo. La satisfacción laboral y el compromiso con el puesto (el grado en que uno

se identifica con su trabajo y participa activamente en él) y con la organización (indicador de lealtad y la identificación con la empresa)(25).

Satisfacción laboral del personal de Enfermería de UCI

La satisfacción laboral del personal de enfermería en la UCI es un tema importante que afecta tanto a los profesionales de la salud como a los pacientes que reciben atención en estas unidades. A continuación, se presentan algunas razones por las cuales es importante la satisfacción laboral del personal de enfermería de UCI:

- **Mejora la calidad de la atención:** La satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería se relaciona con la calidad de la atención que brindan a los pacientes. Cuando los profesionales están satisfechos con su trabajo, es más probable que brinden una atención de mayor calidad y que se sientan comprometidos con su trabajo(26).
- **Reduce el estrés laboral:** La UCI es un entorno de trabajo estresante debido a la naturaleza crítica de los pacientes que se atienden. La satisfacción laboral puede ayudar a reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar emocional de los profesionales de Enfermería. Esto puede tener un impacto positivo en la calidad de la atención que brindan a los pacientes (26).
- **Aumenta la retención de personal:** La satisfacción laboral también se relaciona con la retención de personal en la UCI. Cuando los profesionales de Enfermería están satisfechos con su trabajo, es menos probable que renuncien y busquen trabajo en otros lugares. Esto puede tener un impacto positivo en la continuidad de la atención que se brinda a los pacientes(27).
- **Mejora la comunicación y el trabajo en equipo:** La satisfacción laboral también puede mejorar la comunicación y el trabajo en equipo entre los profesionales de Enfermería. Cuando los profesionales están satisfechos con su trabajo, es más probable que se comuniquen de manera efectiva y trabajen juntos de manera colaborativa para brindar una atención de mayor calidad a los pacientes (27).
- **Reduce el riesgo de burnout:** El burnout es un problema común entre los profesionales de enfermería de UCI debido al alto nivel de estrés y la carga emocional asociada con el trabajo. La satisfacción laboral puede ayudar a reducir el riesgo de burnout y mejorar el bienestar emocional de los

profesionales de Enfermería. Esto puede tener un impacto positivo en la calidad de la atención que brindan a los pacientes(28).

2.2.1. Factores relacionados a la satisfacción laboral

Las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Las evidencias indican que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores(29).

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal. Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral (30).

Los factores situacionales son importantes, pero también hay otros de gran trascendencia: sus características personales. En la satisfacción influye el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades y la antigüedad en el trabajo y el soporte familiar.

2.2.2. Dimensiones de la satisfacción laboral

Las dimensiones de la satisfacción laboral de acuerdo Donavedian A(31) son:

1. Condiciones físicas y/o materiales

Los trabajadores se preocupan por el ambiente laboral, este debe ser un entorno seguro, que provea de condiciones favorables para el bienestar del personal. El entorno debe tener características de ser limpio y funcional(31).

En el área de salud, el servicio debe ofrecer garantías de seguridad para el personal como para el paciente, deberá existir los recursos materiales suficientes para proveer un servicio de garantía de calidad al paciente, sin embargo, la realidad del sistema de salud peruano, devela una situación distante a los estándares recomendados por las diversas normativas internacionales, de acuerdo a la dotación y disposición de los recursos(31).

La labor de los profesionales, muchas veces se ve limitada por la deficiente capacidad de resolución por falta de recursos, esto es un claro ejemplo de la situación en los servicios de UCI, dónde es frecuente la necesidad de material médico altamente especializado, sin embargo, también implica un alto costo, que muchas instituciones no pueden proveer, el enfermero debe recurrir al pedido del mismo a los familiares de los pacientes, no obstante, la condición socioeconómica de la familia es muy limitada, razón por la cual, la atención se ve frustrada a falta de recursos(31).

2. Beneficios laborales o remunerativos

Un trabajo digno implica una remuneración justa que le permita al trabajador gozar de una adecuada calidad de vida. Un trabajo bien remunerado tendrá un trabajador satisfecho, sin embargo, el actual contexto de crisis económica limita la estabilidad laboral y por ende la dotación económica justa para muchos profesionales de la salud(32).

3. Políticas administrativas

Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción.

Los empleados quieren sistemas de pagos y políticas de ascensos que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas (33).

4. Relaciones sociales

La buena atmósfera en el trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo. Las relaciones sociales permiten establecer vínculos de afinidad, estos favorecen la labor desempeñada, razón por la cual, las autoridades de la institución deben fomentar un buen clima laboral(34).

Las habilidades sociales que promueven un buen clima laboral, son el liderazgo, empatía, comunicación asertiva y manejo de conflictos. Los profesionales enfermeros deben desarrollar estas habilidades a lo largo de su formación, estas capacidades les permitirán establecer relaciones interpersonales efectivas(35).

5. Desarrollo personal

Las personas continuamente buscan su desarrollo personal, en el ámbito profesional, la capacitación y reconocimiento, son algunos de los principales objetivos de los trabajadores. La institución debe garantizar el desarrollo de capacidades y destrezas de sus trabajadores, para lo cual, resulta favorable, las licencias con goce o sin goce, la flexibilidad en los horarios, de acuerdo al tipo de capacitación y la oferta de cursos y/o talleres de capacitación que permitan la retroalimentación y actualización de saberes.

6. Desempeño de tareas

El desempeño del trabajador se mide de acuerdo a la complejidad de tareas que realiza, cada profesional tiene funciones específicas en su entorno de trabajo, los enfermeros deben brindar cuidados integrales que satisfagan las necesidades de los pacientes, así como de sus familiares(34).

En la atención del paciente crítico, el desempeño de las tareas se puede medir de acuerdo a intervenciones y/o procedimientos realizados

durante los turnos laborales, de acuerdo a la evidencia científica, se señala que las adecuadas condiciones laborales, fomentan un mejor desempeño laboral(36).

7. Relación con la autoridad

Las autoridades en el entorno de salud, son los jefes, coordinadores y directores, en la labor del profesional enfermero, se precisa de una relación de confianza y cercanía con su jefe inmediato. El jefe debe actuar como líder, esta capacidad implica la acción de un estilo democrático, dónde la autoridad pueda conocer las necesidades de su personal y en conjunto del personal, se puedan tomar acciones que favorezcan al clima laboral así como el logro de los objetivos propuestos(37).

.2.2.3. Beneficios de la satisfacción laboral del personal de Enfermería

Algunas de las manifestaciones de insatisfacción laboral son:

- Abandono: La insatisfacción expresada mediante la conducta orientada a irse, incluye la búsqueda de otro empleo y renuncia.
- Expresión: La insatisfacción expresada por intentos activos y constructivos por mejorar la situación. Implica sugerir mejoras, analizar los problemas con supervisores, etc.
- Lealtad: Expresada mediante una espera pasiva y optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante críticas externas y confiar en que la administración hará lo más conveniente.
- Negligencia: Implica actitudes pasivas que permiten que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, merma de esfuerzos, y aumento de errores

Uno de los beneficios tácitos de la satisfacción laboral es la productividad, el cual es un indicador de eficiencia y competitividad de la institución. La actitud de satisfacción es condición necesaria para que el esfuerzo humano del trabajo se torne verdaderamente productivo.

2.2.4. Estrategias para mejorar la satisfacción laboral del personal de Enfermería

Cuando un empleado o grupo de empleados se encuentra insatisfecho, el primer paso para mejorar la satisfacción debe ser determinar las razones. Puede haber una gran variedad de causas, tales como una pobre supervisión, malas condiciones de trabajo, falta de seguridad en el empleo, compensación inequitativa, falta de oportunidad de progreso, conflictos interpersonales entre los trabajadores, y falta de oportunidad para satisfacer necesidades de orden elevado. Para los empleados que desean desempeñarse bien en sus trabajos, la insatisfacción puede deberse a restricciones y demoras innecesarias, provisiones inadecuadas o equipo defectuoso. En el caso de los funcionarios, la insatisfacción puede resultar de una insuficiente autoridad para tratar sus problemas y llevar a cabo sus responsabilidades.

Para conducir personal y administrar empresas es menester conocer con profundidad los aspectos más reveladores de la conducta humana, los motivos que la impulsan a actuar en un sentido o en otro, las actitudes que predeterminan estos motivos, las opiniones, las ideas e incluso prejuicios. Es importante obtener no solamente que las condiciones en que se desarrolla el trabajo propicien la satisfacción del personal, sino que el personal sienta, experimente o viva dicha satisfacción(8).

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

3.2. Internacionales

- Hyoung , Sung (38) El estudio concluye que un mayor apoyo social de los colegas se asoció con una mejor salud en todas las medidas. Sin embargo, un mayor apoyo social de los supervisores se asoció con una mayor incidencia de agotamiento, estrés y problemas para dormir.
- Bagheri et al(6). El estudio concluye que las enfermeras consideran su satisfacción laboral como moderada, sin embargo, se observa que menor nivel de satisfacción laboral se presenta mayor nivel de demandas a nivel mental y físico.
- Labrague(13). El estudio concluye que los trabajadores de la salud utilizaron afrontamiento tanto centrado en el problema como centrado en la emoción para manejar el estrés asociado con la pandemia de coronavirus. Los comportamientos de afrontamiento, la resiliencia y el apoyo social se asociaron con resultados positivos de salud mental y psicológica.

3.3. Nacionales

- Vidaurre(39). El estudio concluye que en el 44 de las enfermeras de UCI presentan una satisfacción laboral media y 34.3 baja; se obtuvo una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.
- Desposorio(40). El estudio concluye que los profesionales de enfermería que laboran en servicios críticos presentan altas demandas que sobrepasan su capacidad de respuesta llegando a desarrollar burnout y esto afectaría su satisfacción laboral.
- Pomassoncco, et al(41). El estudio demostró que el 47.3 del personal asistencial presentó síndrome de Burnout, en 67.3 el apoyo social fue alto, finalmente se determina una relación inversa entre las variables dónde a menor apoyo social mayor riesgo de presentar Burnout.

3.4. Locales

Luego de la búsqueda en las principales bases de datos científicas, no se encuentran estudios actuales similares al enunciado propuesto, por lo cual se incluirán estudios relacionados con las unidades de estudio.

Araujo (42), tuvo como conclusión que, aunque el nivel general del síndrome de burnout es moderado, existen dimensiones críticas, especialmente el agotamiento emocional y la despersonalización, que se presentan en niveles elevados, lo cual podría afectar negativamente tanto el bienestar del personal de enfermería como la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Gallegos(43), tuvo como objetivo determinar los factores de riesgo asociados al síndrome de burnout. El estudio fue de diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional y retrospectivo, con una muestra de 100 trabajadores de salud.

Los resultados evidenciaron que predominan trabajadores entre 27 y 59 años (82%) y de sexo femenino (80%), con amplia experiencia laboral (49% entre 21–30 años de servicio). Se identificaron factores psicosociales relevantes como ansiedad ocasional, ausencia frecuente de miedo, depresión e ira, así como variaciones en aislamiento y cambios de personalidad, todos con asociación significativa ($p < 0,05$).

Se concluye que el síndrome de burnout es multifactorial, relacionado con variables sociodemográficas, laborales y emocionales, lo que puede afectar el bienestar del personal y la calidad de atención.

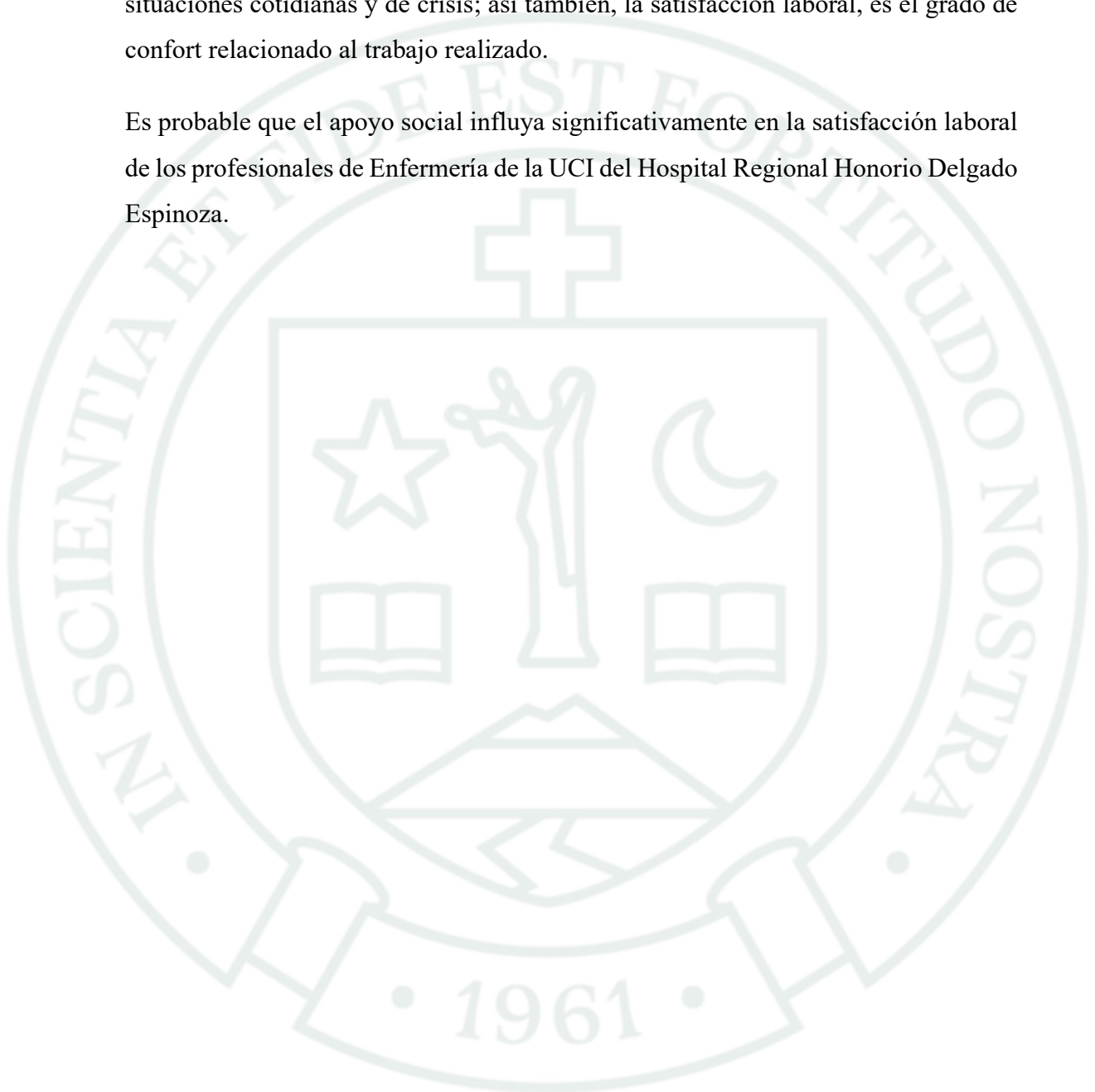
4. OBJETIVOS

1. Identificar el apoyo social que presentan los profesionales enfermeros de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza
2. Describir el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza
3. Determinar la influencia del apoyo social en la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de la UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza

5. HIPÓTESIS:

Dado que el apoyo social es el conjunto de dotación de sentimientos y expresiones percibidas y recibidas por la red social y cuyo propósito es la satisfacción de necesidades emocionales de la persona para que pueda afrontar adecuadamente las situaciones cotidianas y de crisis; así también, la satisfacción laboral, es el grado de confort relacionado al trabajo realizado.

Es probable que el apoyo social influya significativamente en la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de la UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza.





CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICA, INSTRUMENTO Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

1.1. Técnica

Para la variable independiente: Apoyo social, se aplicó la entrevista.

Para la variable dependiente: Satisfacción laboral, se usó la entrevista.

1.2. Instrumento

- **Para la variable independiente: Apoyo social**, se aplicó el cuestionario de apoyo social funcional de Duke UNK-11 cuyo autor es Broadhead, el cuestionario fue validado al español por Caycho et al(44), así también fue adaptado y validado para enfermeros, por el juicio de 4 expertos de UCI por Pomasoncco, et al (41) en el año 2021, demostraron la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.88.

El instrumento consta de 11 ítems, los cuales han sido dividido en las siguientes dimensiones

Dimensión	ITEM
1. Apoyo confidencial	2,3,5,9,11
2. Apoyo afectivo	1,4,6,7,8,10

* Pomasoncco, et al (41).

Para la puntuación se usa una escala Likert de 5 puntos, dónde 1 corresponde a mucho más de lo que deseo y 5 puntos a tanto como lo deseo. La puntuación global se da de la siguiente manera:

- Alto apoyo social: Más de 34 puntos
- Moderado apoyo social: 12 a 33 puntos
- Escaso apoyo social: Menos de 11 puntos

Puntuación por dimensiones

VALORES	Alto	Moderado	Escaso
Apoyo total	55	33	11
Apoyo afectivo	25	15	5
Apoyo confidencial	30	18	6

* Pomasoncco, et al (41).

- **Para la variable dependiente: Satisfacción laboral**, se aplicó el Cuestionario de satisfacción laboral, cuya autora es Vidaurre (39), la autora en mención validó el instrumento por medio del juicio de 5 expertos del área, así también, demostró la confiabilidad con alfa de Cronbach de 0.79, en el año 2021.

El instrumento presenta 27 ítems, distribuidos en 7 dimensiones. La puntuación se realiza de acuerdo a una escala de Likert que va de 1 punto cuando se encuentra totalmente en desacuerdo a 5 puntos que corresponde a totalmente de acuerdo.

La puntuación general se presenta de la siguiente manera:

- Alto (60 a más puntos)
- Medio (57-59 puntos)
- Bajo (Menos de 55 puntos)

El instrumento no presenta baremos validados para dimensiones, por lo cual, en el presente estudio, serán presentados por medio de estadística descriptiva (media, desviación estándar, máximo y mínimo).

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ubicación Espacial

El trabajo de investigación se realizó en el Servicio de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, ubicado en la avenida Daniel Alcides Carreón 505, del distrito de Cercado, departamento de Arequipa-Perú.

2.2. Ubicación Temporal

El estudio fue desarrollado en el año 2025

2.3. Unidades de investigación

Las unidades de estudio estuvieron constituidas por todos los profesionales de Enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivos.

2.4. Universo

El universo estuvo conformado por un total de 60 enfermera(o)s, que son el total de personal que labora en el servicio de UCI. Sin embargo luego de aplicar los criterios de selección la población de estudio quedo conformada por 57 enfermera(o)s.

- Criterios de inclusión

Profesionales de Enfermería que deseen participar del estudio y firmen el consentimiento informado

Profesionales que realicen tareas asistenciales y administrativas

Profesionales de Enfermería que laboren en UCI

- Criterios de exclusión

Profesionales enfermeros que no deseen participar en el estudio

Personal de vacaciones o licencia

3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. Procedimiento

- Proyecto de tesis: El proyecto fue presentado a la Decana de la Facultad de Enfermería. Posteriormente, con el visto bueno del jurado y de la asesora, se procedió a presentarlo a la Dirección del Hospital.
- Ejecución del estudio: Una vez obtenido el visto bueno de la dirección, el estudio fue presentado a la división de Enfermería. A continuación, se coordinó con las jefaturas de UCI la aplicación de los instrumentos al personal profesional de Enfermería. Previamente, se les explicó a los participantes el fin del estudio y se les hizo firmar el consentimiento informado en señal de aceptación para su participación. Los instrumentos fueron auto aplicables, motivo por el cual, se entregaron a cada participante.
- Análisis e interpretación de datos: Luego de que todos los instrumentos fueron llenados, se procedió al vaciado de los mismos mediante una matriz de datos para su respectivo análisis. Se continuó con la codificación de los datos, asignándoles un valor numérico. Finalmente, con la ayuda del programa estadístico SPSS V24.0, se procedió a su respectiva presentación por medio de tablas y gráficos. Cada tabla fue analizada tanto cuantitativa como cualitativamente.
- Informe final: Con los resultados ya analizados e interpretados, se procedió a su presentación a la asesora de tesis y al jurado dictaminador. Una vez obtenido el visto bueno, se finalizaron las etapas con la sustentación de la tesis.

3.2. Recursos

3.2.1. Humanos:

- La investigadora
- Asesora de tesis

3.2.2. Materiales:

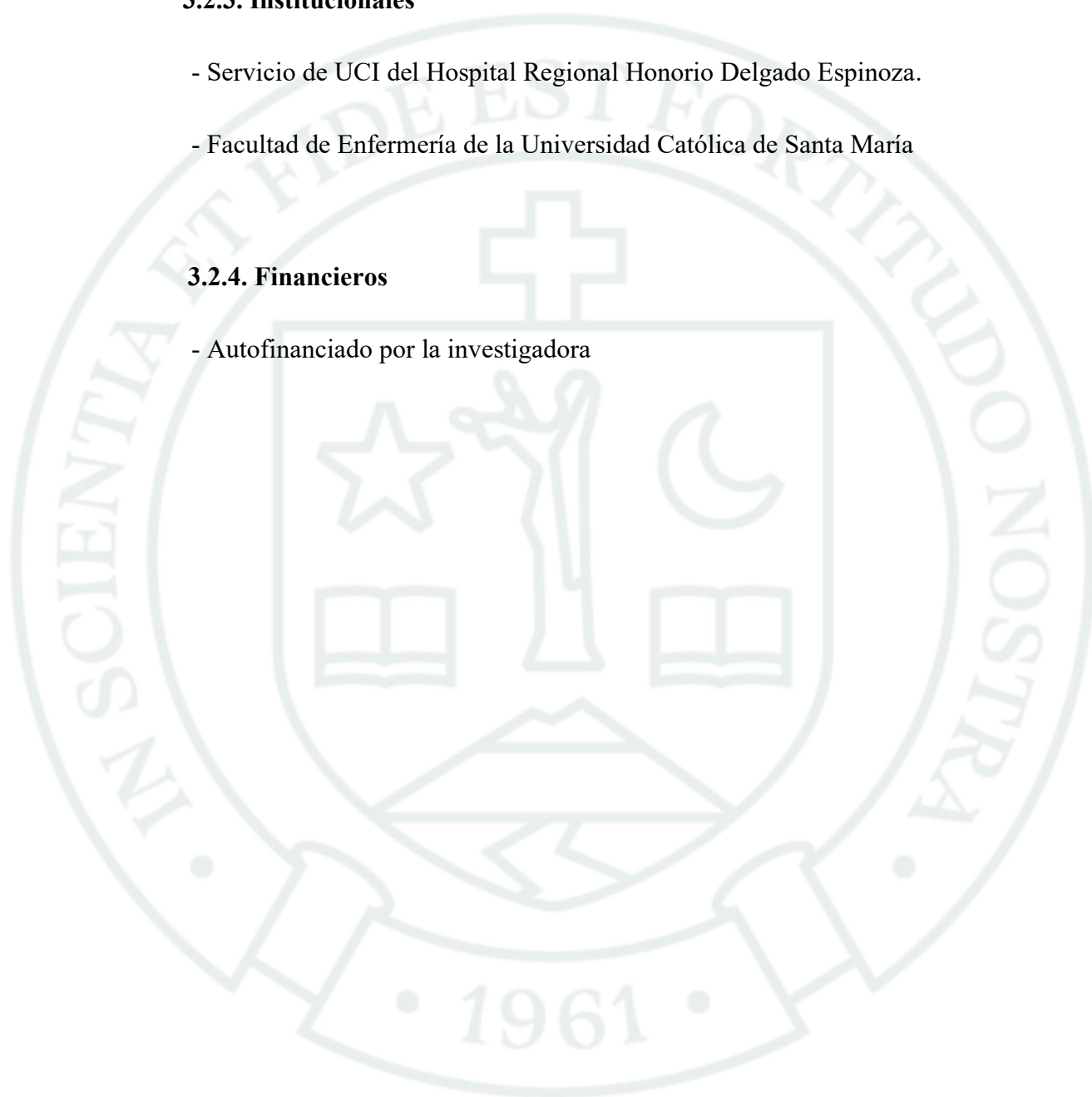
- Informáticos: Laptop, software (Office, SPSS), impresora
- Escritorio: Hojas bond, lapiceros, lápices, borrador, etc.

3.2.3. Institucionales

- Servicio de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza.
- Facultad de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María

3.2.4. Financieros

- Autofinanciado por la investigadora



CAPÍTULO III
RESULTADOS

TABLA 1

Datos sociodemográficos de profesionales de Enfermería de UCI

		F	%
Edad	Menos de 25 años	1	1,8
	26 a 39 años	36	63,2
	40 a 53 años	17	29,8
	Más de 54 años	3	5,3
	Total	57	100.0
Sexo	Masculino	8	14,0
	Femenino	49	86,0
	Total	57	100.0
Situación conyugal	Soltero (a)	26	45,6
	Casado (a)	22	38,6
	Conviviente	6	10,5
	Divorciado/separado (a)	3	5,3
	Viudo (a)	0	0,0
	Total	57	100.0
Tiempo de labor en UCI	Menos de 5 años	42	73,7
	6 a 16 años	12	21,1
	17 a 28 años	0	0,0
	29 a más años	3	5,3
	Total	57	100.0
Tipo de contrato laboral	Decreto legislativo 276	17	29,8
	Decreto legislativo 728	1	1,8
	Decreto legislativo 1057 (CAS)	36	63,2
	CAS COVID	3	5,3
	Total	57	100.0

*** Elaboración propia**

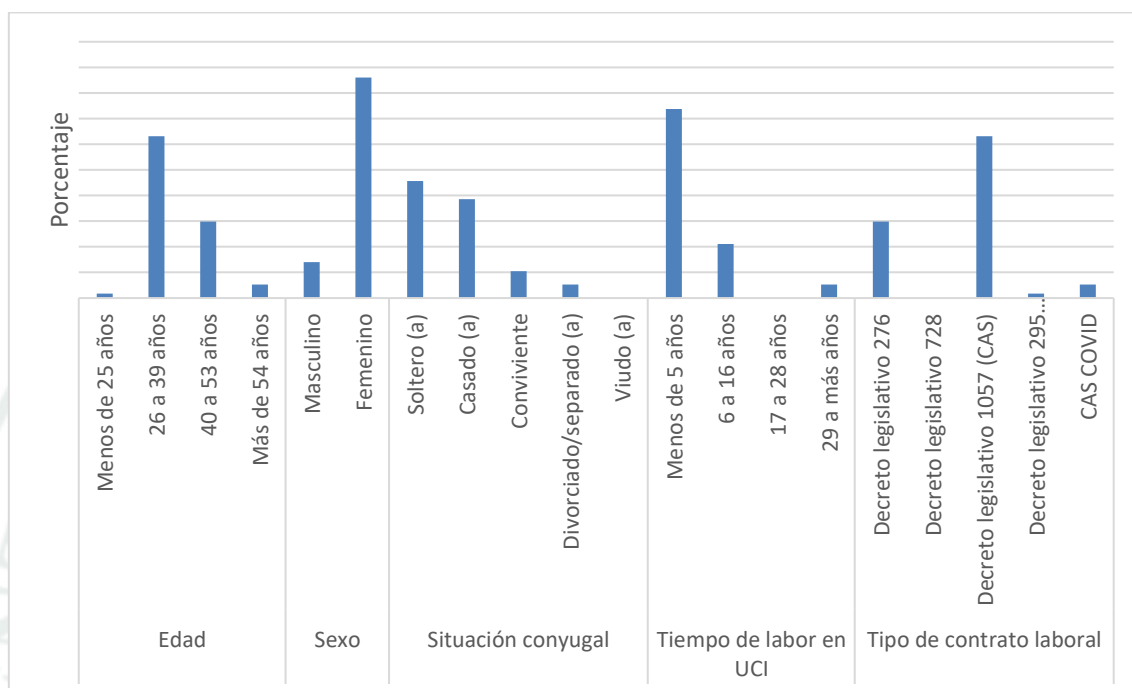
En la tabla se aprecia que 63.2% de profesionales de Enfermería de UCI presentan una edad entre 26 a 39 años, 86% son mujeres, 45.6% son solteras, 73.7% tienen un tiempo de labor en UCI menor a 5 años y 63.2% presentan un tipo de contrato laboral CAS.

Se deduce que más de las tres cuartas partes de profesionales de Enfermería de UCI son mujeres, se encuentran en rango etáreo de 26 a 53 años, correspondientes según MINSA al ciclo de vida adulto, con situación conyugal de solteras. Presentan un tiempo de labor menor a 5 años y contrato laboral estable (Decreto legislativo 1057 CAS).



FIGURA 1

Datos sociodemográficos de profesionales de Enfermería de UCI



*** Elaboración propia**

TABLA 2

Apoyo social en profesionales de Enfermería de la UCI

Apoyo Social	Frecuencia	Porcentaje
Escaso apoyo social	2	3,5
Moderado apoyo social	15	26,3
Alto apoyo social	40	70,2
Total	57	100,0

*** Elaboración propia**

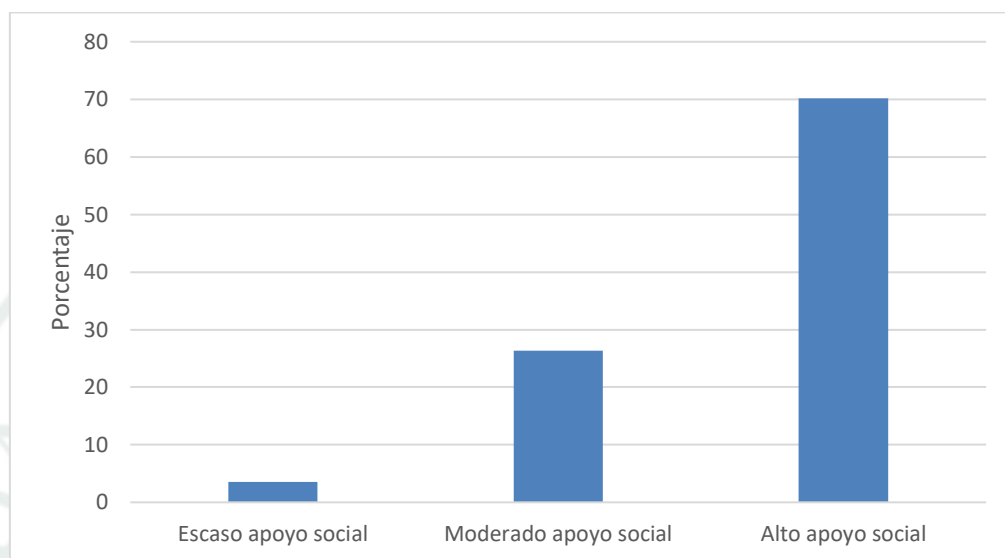
En la tabla se aprecia que 70.2% de profesionales de Enfermería de UCI perciben un alto apoyo social, 26.3% moderado y 3.5% escaso.

Así también es importante resaltar que en las respuestas por ítems la mayoría de participantes indico sentirse conforme (casi como deseo y tanto como deseo) en los aspectos las dimensiones del apoyo social (confidencial y afectivo).

Se infiere que más de la mitad de profesionales de Enfermería de UCI presentan un alto apoyo social, lo cual demostraría que el personal cuenta con un conjunto de recursos emocionales, instrumentales y relacionales a través de sus redes comunitarias, sociales y afectivas, que pueden llegar a satisfacer sus necesidades individuales en contextos cotidianos y críticos(45).

FIGURA 2

Apoyo social en profesionales de Enfermería de la UCI



*** Elaboración propia**

TABLA 3

Relación entre las características sociodemográficas y el apoyo social en profesionales de Enfermería de la UCI

		Apoyo social								Rho Spearman	
		Escaso		Moderado		Alto		Total			
		N	%	N	%	N	%	N	%	Correlación	Sig.
Edad	Menos de 25 años	0	0.0	1	1.8	0	0.0	1	1.8	-0.021	0.879
	26 a 39 años	1	1.8	8	14.0	27	47.4	36	63.2		
	40 a 53 años	1	1.8	6	10.5	10	17.5	17	29.8		
	Más de 54 años	0	0.0	0	0.0	3	5.3	3	5.3		
	Total	2	3.5	15	26.3	40	70.2	57	100.0		
Sexo	Masculino	0	0.0	2	3.5	6	10.5	8	14.0	-0.050	0.712
	Femenino	2	3.5	13	22.8	34	59.6	49	86.0		
	Total	2	3.5	15	26.3	40	70.2	57	100.0		
Situación conyugal	Soltero (a)	0	0.0	5	8.8	21	36.8	26	45.6	-0.140	0.298
	Casado (a)	2	3.5	8	14.0	12	21.1	22	38.6		
	Conviviente	0	0.0	2	3.5	4	7.0	6	10.5		
	Divorciado/separado (a)	0	0.0	0	0.0	3	5.3	3	5.3		
	Viudo (a)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
	Total	2	3.5	15	26.3	40	70.2	57	100.0		
Tiempo de labor en UCI	Menos de 5 años	1	1.8	9	15.8	32	56.1	42	73.7	-0.218	0.103
	6 a 16 años	0	0.0	6	10.5	6	10.5	12	21.1		
	17 a 28 años	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
	29 a más años	1	1.8	0	0.0	2	3.5	3	5.3		
	Total	2	3.5	15	26.3	40	70.2	57	100.0		
Tipo de contrato laboral	Decreto legislativo 276	0	0.0	7	12.3	10	17.5	17	29.8	0.062	0.646
	Decreto legislativo 728	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		

Decreto legislativo 1057 (CAS)	1	1.8	7	12.3	28	49.1	36	63.2
Decreto legislativo 295 (Contrato de locación de servicios)	0	0.0	0	0.0	1	1.8	1	1.8
CAS COVID	1	1.8	1	1.8	1	1.8	3	5.3
Total	2	3.5	15	26.3	40	70.2	57	100.0

*** Elaboración propia**

En la tabla se aprecia que al análisis de correlación de Spearman, no se determina relación entre las características sociodemográficas con el apoyo social en profesionales de Enfermería de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza ($P>0.05$).

TABLA 4

Dimensiones del apoyo social en profesionales de Enfermería de la UCI

		N	%
Apoyo confidencial	Escaso	3	5,2
	Moderado	29	50,9
	Alto	25	43,9
	Total	57	100,0
Apoyo afectivo	Escaso	1	1,8
	Moderado	8	14,0
	Alto	48	84,2
	Total	57	100,0

*** Elaboración propia**

En la tabla se aprecia que según las dimensiones del apoyo social el 50.9% de profesionales de Enfermería de UCI presenta un apoyo confidencial moderado, por otro lado, 84.2% presenta un apoyo afectivo alto.

Se deduce que respecto a las dimensiones del apoyo social más de la mitad de profesionales de Enfermería considera un apoyo confidencial moderado y más de las tres cuartas partes, apoyo afectivo alto. Estos resultados evidenciarían que si bien la mayoría de profesionales de Enfermería cuentan con una red sólida de soporte emocional caracterizada por expresiones de empatía, estima y cariño (apoyo afectivo), el acceso a espacios o personas con quienes compartir confidencias, preocupaciones o recibir orientación específica es más limitado (apoyo confidencial).

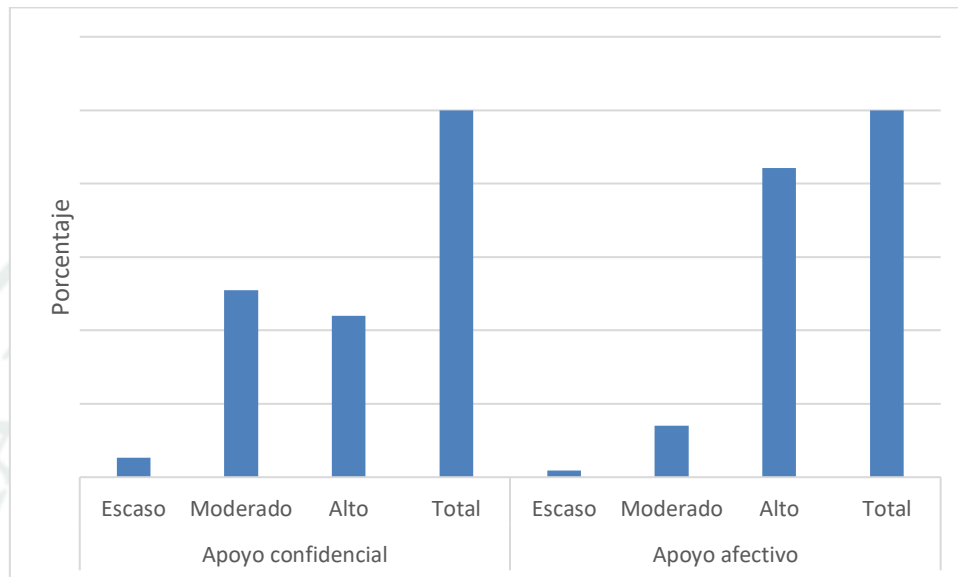
Estos hallazgos evidencian que el entorno laboral de profesionales de Enfermería de UCI favorece las relaciones afectivas y el soporte emocional, lo cual es fundamental para el afrontamiento del estrés y la prevención de desgaste profesional, tal como señala la literatura sobre la importancia del apoyo afectivo en el bienestar y la capacidad de brindar

cuidados humanizados. Sin embargo, el nivel moderado de apoyo confidencial indica que aún existen barreras para la comunicación abierta y la búsqueda de consejo o ayuda instrumental en situaciones personales o laborales complejas.



FIGURA 3

Dimensiones del apoyo social en profesionales de Enfermería de la UCI



*** Elaboración propia**

TABLA 5

Satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de la UCI

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,8
Alto	56	98,2
Total	57	100,0

*** Elaboración propia**

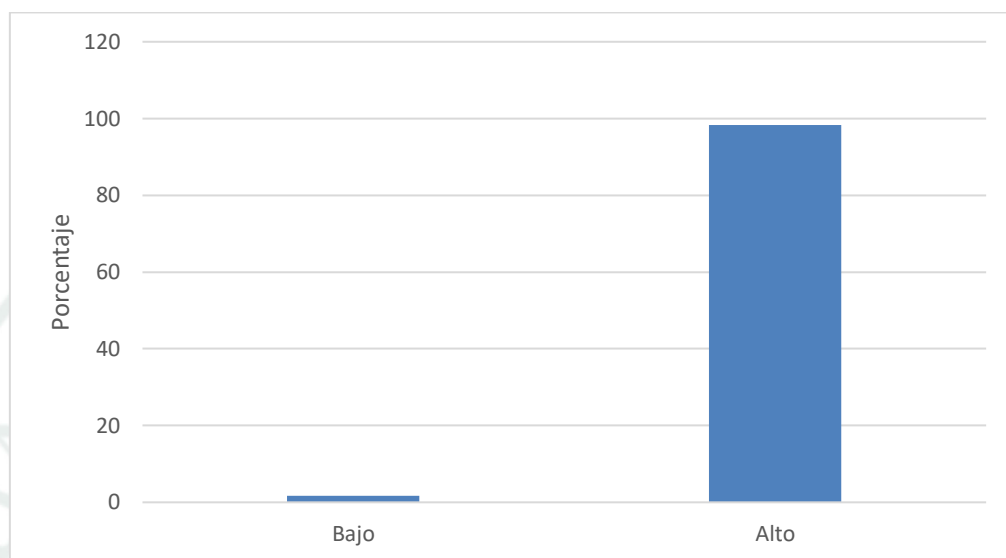
En la tabla se aprecia que respecto a la satisfacción laboral del personal de UCI, 98.2% presenta una alta satisfacción y sólo 1.8% es bajo.

Según los ítems que componen el cuestionario de satisfacción se aprecia que más de la cuarta parte indicó insatisfacción respecto al sueldo e infraestructura de institución.

Se deduce que alrededor de la totalidad de profesionales de Enfermería presenta una muy alta satisfacción laboral, sin embargo una minoría presentó satisfacción laboral baja.

FIGURA 4

Satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de la UCI



*** Elaboración propia**

TABLA 6

Dimensiones de la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de la UCI

	Media	Desviación estándar
Condiciones físicas y/o materiales	13	3.5
Beneficios laborales o remunerativos	14	1.9
Políticas administrativas.	14	2.7
Relaciones sociales	10	2.2
Desarrollo personal	12	3.1
Desempeño de tareas	8	1.4
Relación con la autoridad.	3	1.2

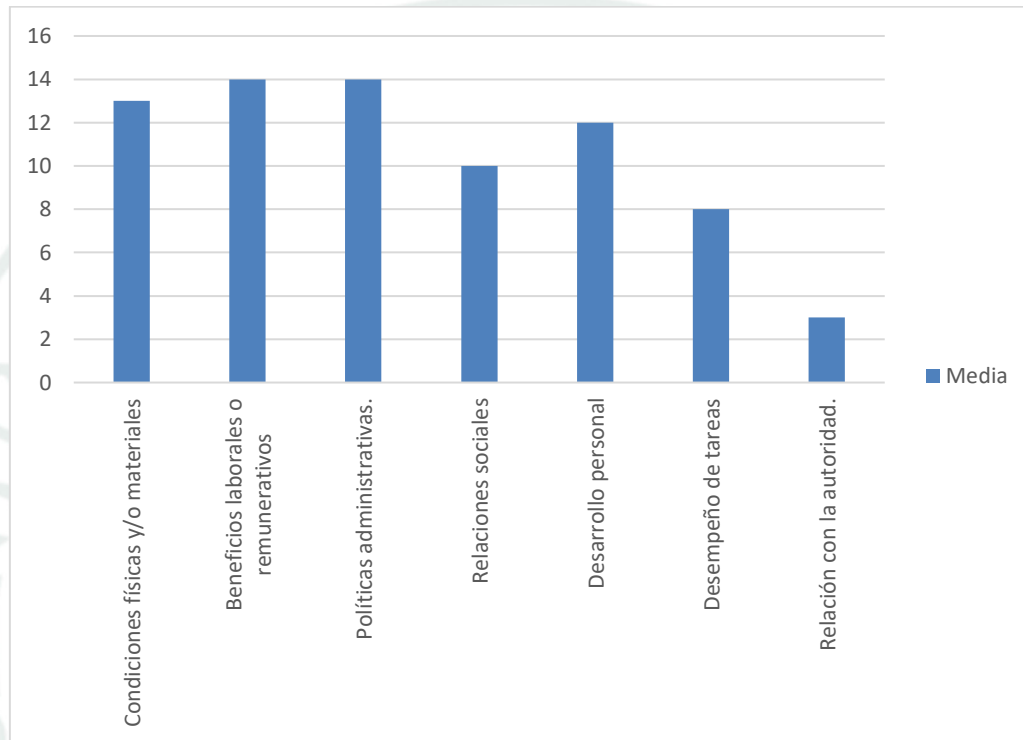
*** Elaboración propia**

En la tabla se observa que respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral las dimensiones que presentaron menor satisfacción fueron, relación con la autoridad y desempeño de tareas. Al analizar la variabilidad (DS) se describe mayor homogeneidad respecto a la insatisfacción en el área de relación la autoridad y desempeño de tareas.

Se puede inferir que de acuerdo a las dimensiones de la satisfacción laboral, se presenta menor satisfacción en dimensiones de relación con la autoridad (reconocimiento del desempeño) y desempeño de tareas (satisfacción con la actividad realizada).

FIGURA 5

Dimensiones de la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de la UCI



*** Elaboración propia**

TABLA 7

Relación entre las características sociodemográficas y la Satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de la UCI

		Satisfacción laboral								Rho Spearman	
		Bajo		Medio		Alto		Total		Coeficiente de correlación	Sig
		F	%	F	%	F	%	F	%		
Edad	Menos de 25 años	0	0.0	0	0.0	1	1.8	1	1.8	0.091	0.502
	26 a 39 años	1	1.8	0	0.0	35	61.4	36	63.2		
	40 a 53 años	0	0.0	0	0.0	17	29.8	17	29.8		
	Más de 54 años	0	0.0	0	0.0	3	5.3	3	5.3		
	Total	1	1.8	0	0.0	56	98.2	57	100.0		
Sexo	Masculino	0	0.0	0	0.0	8	14.0	8	14.0	0.012	0.69
	Femenino	1	1.8	0	0.0	48	84.2	49	86.0		
	Total	1	1.8	0	0.0	56	98.2	57	100.0		
Situación conyugal	Soltero (a)	1	1.8	0	0.0	25	43.9	26	45.6	0.137	0.31
	Casado (a)	0	0.0	0	0.0	22	38.6	22	38.6		
	Conviviente	0	0.0	0	0.0	6	10.5	6	10.5		
	Divorciado/separado (a)	0	0.0	0	0.0	3	5.3	3	5.3		
	Viudo (a)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
	Total	1	1.8	0	0.0	56	98.2	57	100.0		
Tiempo de labor en UCI	Menos de 5 años	1	1.8	0	0.0	41	71.9	42	73.7	0.079	0.56
	6 a 16 años	0	0.0	0	0.0	12	21.1	12	21.1		
	17 a 28 años	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
	29 a más años	0	0.0	0	0.0	3	5.3	3	5.3		
	Total	1	1.8	0	0.0	56	98.2	57	100.0		
Tipo de contrato laboral	Decreto legislativo 276	0	0.0	0	0.0	17	29.8	17	29.8	0.258	0.053
	Decreto legislativo 728	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		

Decreto legislativo 1057 (CAS)	0	0.0	0	0.0	36	63.2	36	63.2
Decreto legislativo 295 (Contrato de locación de servicios)	0	0.0	0	0.0	1	1.8	1	1.8
CAS COVID	1	1.8	0	0.0	2	3.5	3	5.3
Total	1	1.8	0	0.0	56	98.2	57	100.0

*** Elaboración propia**

En la tabla se aprecia que al análisis de correlación de Spearman, no se determina relación entre las características sociodemográficas con la satisfacción laboral de profesionales de Enfermería de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza ($P>0.05$).

TABLA 8

Relación entre el apoyo social y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de la UCI

Apoyo social	Satisfacción laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Escaso apoyo social	0	0,0	0	0,0	2	3,5	2	3,5
Moderado apoyo social	0	0,0	0	0,0	15	26,3	15	26,3
Alto apoyo social	1	1,8	0	0,0	39	68,4	40	70,2
Total	1	1,8	0	0,0	56	98,2	57	100,0

*** Elaboración propia**

Rho Spearman= -0.087 Sig=0.522

En la tabla se puede observar que del 70.2% de profesionales de Enfermería de UCI que presentó un alto apoyo social, 68.4% indicó una satisfacción laboral alta, por otro lado, del 26.3% del personal que presentó y moderado apoyo social, 26.3% tuvo una alta satisfacción laboral, finalmente del 3.5% de profesionales de Enfermería que presentó un escaso apoyo social, 3.5% tuvo una alta satisfacción laboral.

Al análisis de correlación de Rho de Spearman se evidencio una correlación inversa alta, pero no significativa entre el apoyo social y la satisfacción laboral.

Se determina que no existe relación significativa entre el apoyo social y la satisfacción laboral de profesionales de Enfermería de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza ($P>0.05$).

DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del apoyo social en la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa en 2025. El estudio encontró que el 70.2% de profesionales de Enfermería de UCI perciben un alto nivel de apoyo social, 26.3% moderado y solo 3.5% escaso.

Al analizar las dimensiones del apoyo social, se identificó que el 84.2% presenta un apoyo afectivo alto, mientras que el 50.9% reporta un apoyo confidencial moderado. Estos hallazgos revelan una interesante dinámica en las redes de soporte del personal de Enfermería. La predominancia del apoyo afectivo sobre el confidencial coincide con lo reportado por Labrague L(13), quien describe que durante la pandemia por COVID-19, los trabajadores de salud desarrollaron mecanismos de afrontamiento basados en el soporte emocional entre colegas, asociándose con resultados positivos en salud mental.

Esta tendencia podría explicarse por la naturaleza del trabajo en UCI, donde el equipo desarrolla vínculos emocionales fuertes debido a la intensidad de las experiencias compartidas, formando una familia laboral que brinda contención emocional, pero que posiblemente carece de espacios formales para la comunicación confidencial de preocupaciones más profundas.

Sin embargo, los resultados del presente estudio contrastan con lo encontrado por Pomassoncco K y Quispe L (41), quienes determinaron una relación inversa entre el apoyo social y el síndrome de Burnout en personal hospitalario, sugiriendo que el apoyo social funciona como factor protector ante el desgaste profesional. Esta discrepancia podría indicar que la relación entre el apoyo social y el bienestar laboral no es directa, sino que está mediada por otros factores no considerados en el presente estudio.

Un hallazgo destacable es que el 98.2% del personal de enfermería de UCI presenta una alta satisfacción laboral, resultado que difiere significativamente de lo reportado por Vidaurre A(39), quien encontró que el 44% de profesionales de Enfermería de UCI presentaban una satisfacción laboral media y 34.3% baja. Esta diferencia podría atribuirse a cambios en las políticas institucionales, mejoras en las condiciones laborales posteriores a la pandemia, o a factores motivacionales intrínsecos del personal estudiado.

Al analizar las dimensiones específicas de la satisfacción laboral, se identificó que las áreas con menor satisfacción fueron la relación con la autoridad y el desempeño de tareas. La baja satisfacción en este aspecto podría relacionarse con lo descrito por Hyoungh E y Sung C (38), quienes encontraron paradójicamente que un mayor apoyo de los supervisores se asociaba con mayor incidencia de agotamiento y estrés, sugiriendo que la calidad y no solo la cantidad del apoyo jerárquico es determinante.

Respecto al desempeño de tareas, sugiere que, pese a la alta satisfacción laboral general, existe una tensión específica relacionada con la valoración de las tareas realizadas y la percepción de su importancia en el contexto organizacional.

El hallazgo central de esta investigación es la ausencia de una relación estadísticamente significativa entre el apoyo social y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de UCI ($p > 0.05$), pese a identificarse una correlación inversa alta. Este resultado contradice lo esperado según la literatura, como el estudio de Vidaurre A(39), quien encontró una relación significativa entre clima organizacional (que incluye componentes de apoyo social) y satisfacción laboral. Esta falta de asociación estadística podría explicarse por diversos factores, respecto a lo señalado por Bagheri M, et al (6), evidencia que puede presentarse el efecto techo en la satisfacción laboral, con un 98.2% de profesionales de Enfermería reportando alta satisfacción laboral, existe poca variabilidad para establecer correlaciones estadísticamente significativas, por otro lado, la complejidad del constructo de satisfacción laboral, dado que esta se determina por múltiples factores como demandas laborales, control sobre el trabajo y apoyo social, pero estos factores interactúan de manera compleja y no lineal.

El alto nivel de especialización y el sentido de propósito inherente al trabajo en unidades críticas podría estar generando una satisfacción intrínseca que opera independientemente del nivel de apoyo social percibido, así también a diferencia de estudios realizados durante la pandemia, que identificaron el estrés y la falta de apoyo como problemas significativos, el presente estudio podría estar reflejando un escenario de adaptación y resiliencia desarrollada por el personal de Enfermería.

Es relevante mencionar que el estudio fue realizado en una población de profesionales de Enfermería de UCI de un hospital público de Perú, pudiendo ser diferente esta presentación en otros sujetos de estudio que pertenezcan a instancias diferentes de

nuestro sistema de salud, por lo que se recomienda realizar estudios en poblaciones similares y otros contextos geográficos.

Aunque no se encontró una relación estadísticamente significativa entre el apoyo social y la satisfacción laboral, los hallazgos sugieren que los presentes resultados no debieran interpretarse como una falta de importancia del apoyo social, sino como evidencia de la complejidad multifactorial del bienestar laboral en entornos sanitarios críticos. Los altos niveles tanto de apoyo social como de satisfacción laboral sugieren un escenario post-pandémico de adaptación positiva y resiliencia profesional, donde posiblemente otros factores no explorados estén mediando esta relación.

Esta investigación contribuye a comprender el entorno laboral de enfermería en UCI y resalta la necesidad de profundizar en los factores que influyen en la satisfacción laboral de este personal esencial en la atención de pacientes críticos, especialmente en las dimensiones de relación con la autoridad y desempeño de tareas, identificadas como áreas de oportunidad.

Se propone fortalecer los espacios de comunicación confidencial mediante la creación de canales formales donde el personal pueda expresar sus preocupaciones y recibir orientación específica. Además, se recomienda desarrollar estrategias de liderazgo que reconozcan el esfuerzo, no solo los resultados, considerando que este aspecto mostró menor satisfacción. Finalmente, se sugiere implementar intervenciones que refuercen el significado y valor de las tareas realizadas por el personal de Enfermería, promoviendo así un entorno laboral más saludable y satisfactorio.

CONCLUSIONES

1. Más de la mitad de profesionales enfermeros de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, presentaron un alto apoyo social, más de la cuarta parte moderado y sólo una minoría escaso.
2. El nivel de satisfacción laboral en la totalidad de los profesionales de Enfermería de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza fue alto y bajo en la minoría.
3. Al análisis de correlación de Rho de Spearman se determinó que el apoyo social no presenta influencia con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de la UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza.

RECOMENDACIONES

1. A la Jefa del Departamento de Enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza se recomienda continuar con la implementación de talleres periódicos para fortalecer competencias de comunicación efectiva, inteligencia emocional y resolución de conflictos para el personal de Enfermería.
2. A la Jefa del Servicio de Enfermería del área de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza se recomienda, visibilizar el reconocimiento del desempeño de los profesionales para que así se fortalezca, aún más, la satisfacción laboral del personal de Enfermería. Así mismo trabajar con el equipo de salud del área de psicología del Hospital para fortalecer el apoyo social en cuanto al nivel moderado de apoyo confidencial que indica que aún existen barreras para la comunicación abierta y la búsqueda de consejo o ayuda instrumental en situaciones personales o laborales complejas.
3. A los colegas de Enfermería, especialistas en UCI, se sugiere realizar un estudio multifactorial que explore variables no consideradas en la presente investigación que podrían estar influyendo en la satisfacción laboral, como motivación intrínseca, sentido de propósito profesional, oportunidades de desarrollo y factores organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Delgado C, Roche M, Fethney J, Foster K. Mental health nurses' psychological well-being, mental distress, and workplace resilience: A cross-sectional survey. *Int J Ment Health Nurs* [Internet]. 28 de octubre de 2021;30(5):1234-47. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/inm.12874>
2. Trujillo Ruiseco M. Psychological Well-being and the relationship with Nursing Competence in an Intensive Care Unit. *Obstet Gynecol Reprod Sci* [Internet]. 28 de abril de 2023;7(2):01-6. Disponible en: <https://auctoresonline.org/article/psychological-well-being-and-the-relationship-with-nursing-competence-in-an-intensive-care-unit>
3. Cantor F, McDouall J, Parra A, Martin L, Paternina N, González C, et al. Cuidado de la salud mental del personal de salud durante COVID-19: recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos. *Rev Colomb Psiquiatr* [Internet]. 2021;50(3):225-31. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0034745021000470>
4. Caravaca F, Pastor E, Barrera-Algarín E, Sarasola J. Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdiscip Rev Psicol y Ciencias Afines* [Internet]. 7 de septiembre de 2021;39(1). Disponible en: [http://www.ciipme-conicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path\[\]=765](http://www.ciipme-conicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path[]=765)
5. Zhao Y, Wang H, Sun D, Ma D, Li H, Li Y, et al. Job satisfaction, resilience and social support in relation to nurses' turnover intention based on the theory of planned behaviour: A structural equation modelling approach. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 15 de diciembre de 2021;27(6). Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ijn.12941>
6. Bagheri M, Taban E, Khanjani N, Naghavi Z, Khajehnasiri F, SAMAEI SE. Relationships Between Job Satisfaction and Job Demand, Job Control, Social Support, and Depression in Iranian Nurses. *J Nurs Res* [Internet]. abril de 2021;29(2):e143. Disponible en: <https://journals.lww.com/jnr->

twna/Fulltext/2021/04000/Relationships_Between_Job_Satisfaction_and_Job.6.a
spx

7. Cabana-Mamani A, Ccalachua S, Morales-García W, Paredes-Saavedra M, Morales-García M. Self-Efficacy and Emotional Intelligence as Predictors of Work Engagement in Peruvian Health Personnel. *Salud, Cienc y Tecnol* [Internet]. 14 de abril de 2024;4:888. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/888>
8. Orgambidez A, Almeida H, Borrego Y. Social support and job satisfaction in nursing staff: Understanding the link through role ambiguity. *J Nurs Manag* [Internet]. mayo de 2022;36(5). Disponible en: 10.1111/jonm.13675
9. Halter M, Boiko O, Pelone F, Beighton C, Harris R, Gale J, et al. The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: a systematic review of systematic reviews. *BMC Health Serv Res* [Internet]. diciembre de ;17(1):824. Disponible en: 10.1186/s12913-017-2707-0
10. Aloisio L, Coughlin M, Squires J. Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: A systematic review. *Int J Nurs Stud*. noviembre de 2021;123:104073.
11. Wood B, Woods S, Sengupta S, Nair T. The Biobehavioral Family Model: An Evidence-Based Approach to Biopsychosocial Research, Residency Training, and Patient Care. *Front Psychiatry* [Internet]. 5 de octubre de 2021;12. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2021.725045/full>
12. Zeng L, Wang JL, Zhang XG, Jin M, Tang P, Xie WQ. Correlation between professional quality of life and social support of Chinese nurses: a meta-analysis. *Chinese J Ind Hyg Occup Dis*. febrero de 2022;40(2):122-6.
13. Labrague L. Psychological resilience, coping behaviours and social support among health care workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review of quantitative studies. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021;29(7):1893-905. Disponible en: 10.1111/jonm.13336
14. Wang Y, Chung M, Wang N, Yu X, Kenardy J. Social support and posttraumatic stress disorder: A meta-analysis of longitudinal studies. *Clin Psychol Rev*

[Internet]. 2021;85:101998. Disponible en: [10.1016/j.cpr.2021.101998](https://doi.org/10.1016/j.cpr.2021.101998)

15. Liu H, Zhang L, Yan J, Huang H, Yi Q, Peng L. The Relationship between Social Support, Empathy, Self-Efficacy, and Humanistic Practice Ability among Clinical Nurses in China: A Structural Equation Model. Leal-Costa C, editor. J Nurs Manag [Internet]. 27 de noviembre de 2023;2023:1-9. Disponible en: <https://www.hindawi.com/journals/jonm/2023/1378278/>
16. Wasaya F, Shah Q, Shaheen A, Carroll K. Peplau's Theory of Interpersonal Relations: A Case Study. Nurs Sci Q [Internet]. 18 de octubre de 2021;34(4):368-71. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/08943184211031573>
17. Espinoza-Caifil M, Baeza-Daza P, Rivera-Rojas F, Ceballos-Vásquez P. Comunicación entre paciente adulto críticamente enfermo y el profesional de enfermería: una revisión integrativa. Enfermería Cuid Humaniz [Internet]. 11 de junio de 2021;10(1):30-43. Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-03902006000200001&script=sci_arttext
18. Maleki M, Mardani A, Harding C, Basirinezhad MH, Vaismoradi M. Nurses' strategies to provide emotional and practical support to the mothers of preterm infants in the neonatal intensive care unit: A systematic review and meta-analysis. Womens Heal (Lond Engl) [Internet]. 2022;18:17455057221104674. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/17455057221104674>
19. Al-Ajarmeh D, Rayan A, Eshah N, Al-Hamdan Z. Nurse–nurse collaboration and performance among nurses in intensive care units. Nurs Crit Care [Internet]. 27 de diciembre de 2021;12(3). Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/nicc.12745>
20. Quijada P, Cedeño I, Terán G. Quality of Professional Life and Burnout of the Nursing Staff at an Intensive Care Unit in Venezuela. Investig y Educ en Enfermería [Internet]. 12 de junio de 2021;39(2). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_serial&lng=en&pid=0034-7450&nrm=iso
21. Chetty K, Abdulla Saleh Al Otiebi M, Naidoo V, Nokuthula M. ICU Nurses Voice

- Their Concerns on Workload and Wellbeing in a Saudi Arabian Hospital: A Need for Employee Wellbeing Program. Saudi J Nurs Heal Care [Internet]. 2021;4(9):296-307. Disponible en: https://saudijournals.com/media/articles/SJNHC_49_296-307_FT_vznvozu.pdf
22. López I, López I. La salud mental del personal sanitario ante la pandemia del COVID-19. Enfermería Investig [Internet]. 3 de enero de 2021;6(1):47. Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/1026>
23. Penconek T, Tate K, Bernardes A, Lee S, Micaroni S, Balsanelli AP, et al. Determinants of nurse manager job satisfaction: A systematic review. Int J Nurs Stud [Internet]. 2021;118:103906. Disponible en: 10.1016/j.ijnurstu.2021.103906
24. Colegio de Enfermeros del Perú. Perfil del profesional de Enfermería [Internet]. [citado 22 de julio de 2021]. Disponible en: <https://slideplayer.es/slide/5423038/>
25. Maghsoud F, Rezaei M, Asgarian F, Rassouli M. Workload and quality of nursing care: the mediating role of implicit rationing of nursing care, job satisfaction and emotional exhaustion by using structural equations modeling approach. BMC Nurs [Internet]. 8 de octubre de 2022;21(1):273. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-022-01055-1>
26. Farida F, Widjanarko B, Dwiantoro L. Factors Influencing Critical Care Nurses' Mental Workload: A Scoping Review. Indones J Glob Heal Res [Internet]. 1 de febrero de 2025;7(1):795-804. Disponible en: <https://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/IJGHR/article/view/5069>
27. Campos S, Salas L, Rojas Y. Calidad de vida laboral y su relación con la identidad profesional de enfermeros en el área UCI del Hospital María Auxiliadora [Internet]. Chíncha, Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/973>
28. Condezo Mendoza G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo_MGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

29. Manata B. Relational Balance in the Workplace: Exploring the Moderating Role of Organizational Commitment. *Manag Commun Q* [Internet]. 10 de agosto de 2023;37(3):572-98. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/08933189221137579>
30. Concilio L, Lockhart J, Kronk R, Oermann M, Brannan J, Schreiber JB. Impact of a Digital Intervention on Perceived Stress, Resiliency, Social Support, and Intention to Leave Among Newly Licensed Graduate Nurses: A Randomized Controlled Trial. *J Contin Educ Nurs* [Internet]. 2021;52(8):367-74. Disponible en: [10.3928/00220124-20210714-06](https://doi.org/10.3928/00220124-20210714-06)
31. Ghofrani M, Valizadeh L, Zamanzadeh V, Ghahramanian A, Janati A, Taleghani F. Adapting the Donabedian model in undergraduate nursing education: a modified Delphi study. *BMC Med Educ* [Internet]. 27 de febrero de 2024;24(1):202. Disponible en: <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-024-05187-7>
32. Sekulova F, Bonilla F, Laín B. Life Satisfaction and Socio-Economic Vulnerability: Evidence from the Basic Income Experiment in Barcelona. *Appl Res Qual Life* [Internet]. 11 de agosto de 2023;18(4):2035-63. Disponible en: <https://link.springer.com/10.1007/s11482-023-10176-x>
33. DuPre NC, Karimi S, Zhang CH, Blair L, Gupta A, Alharbi LMA, et al. County-level demographic, social, economic, and lifestyle correlates of COVID-19 infection and death trajectories during the first wave of the pandemic in the United States. *Sci Total Environ* [Internet]. 2021;786. Disponible en: [10.1016/j.scitotenv.2021.147495](https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2021.147495)
34. Louzado JA, Cortes ML, Oliveira MG, Bezerra VM, Mistro S, de Medeiros DS, et al. Quality of life and associated factors in young workers. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021;18(4):1-13. Disponible en: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85101326590&doi=10.3390%2Fijerph18042153&partnerID=40&md5=0f7c7ef285a971298a4932bd0fcc9d0f>
35. Belizario J. Stressors in nursing professionals working in critical hospital areas. *Rev Innova Educ* [Internet]. 1 de julio de 2021;3(3):97-108. Disponible en:

<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/156/551>

36. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia [Internet]. Lima, Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>
37. Albrecht S, Green C, Marty A. Meaningful Work, Job Resources, and Employee Engagement. Sustainability [Internet]. 6 de abril de 2021;13(7):4045. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/7/4045>
38. Hyoung E, Sung C. The Influence of Social Support on the Relationship between Emotional Demands and Health of Hospital Nurses: A Cross-Sectional Study. Healthcare [Internet]. 2021;9(2). Disponible en: <https://doi.org/10.3390/healthcare9020115>
39. Vidaurre A. Clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros de UCI en pandemia por Covid19 en un hospital Lima 2021 [Internet]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87307>
40. Desposorio L. Síndrome de burnout y satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021 [Internet]. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5980>
41. Pomasoncco K, Quispe L. Síndrome de burnout y apoyo social en el personal de salud de un hospital de la provincia de Huaral, 2021 [Internet]. Huaral, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86088>
42. Araujo Galdoz Y. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza Arequipa 2024 [Internet]. Arequipa, Perú: Universidad José Carlos Mariátegui; 2025. Disponible en: <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/3856>
43. Gallegos A. Factores de riesgo y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Militar III División del Ejército Arequipa – 2022 [Internet].

Arequipa, Perú: Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uancv.edu.pe/items/ec2a737f-a9bc-43bc-92c8-5c3940d5b538>

44. Caycho T, Domínguez S, Villegas G. Análisis psicométrico del Cuestionario de Apoyo Social Funcional DUKE-UNK-11 en inmigrantes peruanos en Italia. Pensam Psicológico [Internet]. 12(2). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612014000200002&lng=en&tlng=es
45. Yu F, Raphael D, Mackay L, Smith M, King A. Personal and work-related factors associated with nurse resilience: A systematic review. Int J Nurs Stud [Internet]. 2019;93:129-40. Disponible en: [10.1016/j.ijnurstu.2019.02.014](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.02.014)

