



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Tesis**

Estrés y calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de

Vitarte, Lima 2023

**Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Enfermería**

**Presentado por:**

**Autora:** Ccollana Medrano, Georgina Esther

**Código ORCID:** 0009-0000-9034-0575

**Asesora:** Dra. Cárdenas De Fernández, María Hilda

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

**Línea de Investigación**

Salud y bienestar

**Lima – Perú**

**2024**

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

Yo, Georgina Esther Ccollana Medrano egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y  Escuela Académica Profesional de Enfermería /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "“ESTRÉS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL VITARTE, 2023”" Asesorado por la docente: Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández DNI 114238186 ORCID 0000-0002-7160-7585 tiene un índice de similitud de 19% diecinueve por ciento con código \_\_\_\_\_ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

  
 .....  
 Firma de autor 1  
 Georgina Esther Ccollana Medrano  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....09372655.....

.....  
 Firma de autor 2  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....

  
 .....  
 Firma  
 Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández  
 Nombres y apellidos del Asesor  
 DNI: ...114238186 .....

ESTRÉS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA  
DEL HOSPITAL DE VITARTE, LIMA 2023

### **Dedicatoria**

La tesis se la dedico a mi familia en especial a mis padres que han sido un pilar fundamental en mi formación como profesional, por sus consejos y a mi esposo e hijos por su brindarme su apoyo, amor, paciencia y comprensión.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme una familia maravillosa quienes han creído en mí siempre, dándome un ejemplo de superación, humildad y sacrificio

**ASESOR DE TESIS: Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández**

**JURADO**

**Presidente: Mg. Wherter Fernando Fernández Rengifo**

**Secretario: Mg. Milagros Lizbeth Uturnco Vera**

**Vocal: Mg. Mg. Jaime Alberto Mori Castro**

## Índice

Portada	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Índice	viii
Índice de tablas	xi
Índice de gráficos	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	1
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b>	<b>2</b>
1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Limitaciones de la investigación	6
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes de la investigación	7



2.2.	Bases teóricas	9
2.3.	Formulación de hipótesis	13
2.3.1.	Hipótesis general	13
2.3.2.	Hipótesis específicas	14
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		15
3.1.	Método de la investigación	15
3.2.	Enfoque de la investigación	15
3.3.	Tipo de investigación	15
3.4.	Diseño de la investigación	15
3.5.	Población, muestra y muestreo	16
3.6.	Variables y operacionalización	18
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.7.1.	Técnica	19
3.7.2.	Descripción de instrumentos	19
3.7.3.	Validación	19
3.7.4.	Confiabilidad	20
3.8.	Procesamiento y análisis de datos	20
3.9.	Aspectos éticos	20
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		22
4.1.	Resultados	22
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados	22
4.1.2.	Prueba de hipótesis	25
4.1.3.	Discusión de resultados	29
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		33
5.1.	Conclusiones	33

5.2. Recomendaciones	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42
Anexo 1: Matriz de consistencia	43
Anexo 2: Instrumentos	44
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	49

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Variable estrés	22
<b>Tabla 2</b> Dimensiones de la variable estrés	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Tabla 3</b> Variable calidad de vida laboral	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Tabla 4</b> Pruebas de normalidad	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Tabla 5</b> Relación entre el estrés y la calidad de vida laboral	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Tabla 6</b> Relación entre la dimensión ambiente físico con la calidad de vida laboral	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Tabla 7</b> Relación entre la dimensión ambiente psicológico con la calidad de vida laboral	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Tabla 8</b> Relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente social con la calidad de vida laboral	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## Índice de gráficos

<b>Figura 1</b> Representación del diseño correlacional	16
<b>Figura 2</b> Variable estrés	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Figura 3</b> Dimensiones de la variable estrés	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## Resumen

Esta investigación tuvo por objetivo establecer si las variables estrés y calidad de vida tienen algún grado de relación. En lo metodológico, el tipo de indagación ha sido básica, su diseño fue no experimental, de nivel correlacional, de cohorte transeccional con una muestra de 94 enfermeros. Para medir el estrés laboral se usó la Escala de Estrés en Enfermería ideada por Gray-Toft y Anderson, para la calidad de vida laboral, el Cuestionario CVT-Gohisalo. El análisis inferencial arrojó que estrés y calidad de vida laboral tienen una relación significativa ( $p = ,002 < 0,05$ ), negativa y leve ( $\rho = -,315$ ). Una tendencia similar se presentó entre la relación del ambiente físico y la calidad de vida laboral ( $\rho = -,294$ ) y el ambiente social y la calidad de vida laboral ( $\rho = -,372$ ). No existe relación entre el ambiente psicológico y la calidad de vida laboral, ya que  $p > 0,05$ . Se concluyó que un mayor estrés percibido se corresponde con una menor calidad de vida laboral y viceversa. Por consiguiente, se acepta la  $H_a$  y se refuta la  $H_0$ .

**Palabras claves:** Estrés Laboral, Estrés del Puesto de Trabajo, Calidad de Vida, Salud Laboral, Salud del Empleado (DeCS).

### **Abstract**

This research aimed to establish whether the variables stress and quality of life have some degree of relationship. Methodologically, the type of inquiry has been basic, its design was non-experimental, correlational level, transectional cohort with a sample of 94 nurses. To measure work stress, the Nursing Stress Scale devised by Gray-Toft and Anderson was used, for quality of work life, the CVT-Gohisalo Questionnaire. The inferential analysis showed that stress and quality of work life have a significant relationship ( $p = .002 < 0.05$ ), negative and slight ( $\rho = -.315$ ). A similar trend occurred between the relationship between the physical environment and the quality of work life ( $\rho = -.294$ ) and the social environment and the quality of work life ( $\rho = -.372$ ). There is no relationship between the psychological environment and the quality of work life, since  $p > 0.05$ . It was concluded that greater perceived stress corresponds to a lower quality of work life and vice versa. Therefore,  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is refuted.

**Keywords:** Work Stress, Workplace Stress, Quality of Life, Work Health, Employee Health (DeCS).

## **Introducción**

En la actualidad, la vida profesional se desenvuelve en un entorno caracterizado por cambios constantes y transformaciones cotidianas. Estos eventos son tan frecuentes que generan en los trabajadores una elevada complejidad e incertidumbre, donde lo ambiguo y aleatorio son aspectos comunes. En este contexto, la paradoja y la amenaza interactúan de manera significativa, mientras que los conceptos de lo humano y el éxito se entrecruzan. Hasta ahora, ha predominado la importancia del "tener" sobre el "ser", con una búsqueda constante de lucro, donde el dinero se percibe como lo único verdaderamente trascendental. El éxito se ha convertido en la meta única y debe ser alcanzado a cualquier costo y en el menor tiempo posible.

Las empresas y prestadores de servicios se enfrentan al desafío de mejorar la calidad en procesos y productos, gestionando eficientemente costos y fomentando la innovación y la productividad. La presión organizacional constante se transfiere rápidamente a los trabajadores, dando lugar a una pandemia silenciosa: el estrés laboral. Este afecta el bienestar psicológico y la calidad de vida en el ámbito laboral, creando una urgencia para abordar este fenómeno emergente.

En una investigación convencional, se inicia contextualizando la problemática a nivel internacional, nacional y local, relacionada con el vínculo entre el estrés y la calidad de vida laboral. Se procede con la revisión de estudios recientes, la argumentación teórica de las variables y la formulación de hipótesis. Luego, se describe el diseño metodológico como el plan seguido para recopilar información. Posteriormente, se presentan los resultados, se analizan y discuten, concluyendo con recomendaciones.

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

El personal de enfermería juega un papel fundamental en la atención de salud, brindando cuidados y apoyo a los pacientes. Sin embargo, la naturaleza exigente de su trabajo puede afectar negativamente su bienestar emocional y físico. El estrés suele ser definido como una condición mental de inquietud o presión ocasionada por situaciones complicadas. Todos experimentan algún nivel de estrés, ya que responde naturalmente a amenazas y estímulos diversos. La manera en que se maneja este estrés determina cómo impacta en la sensación de calma de cada sujeto (1).

Por otro lado, un estudio comprobó que la concepción del término "Calidad de Vida" se originó en la década de 1930 en Europa, introducido por Arthur Pigou, un destacado economista británico precursor de la economía del bienestar (2).

En el contexto laboral, la calidad de vida puede verse mermada por diversos factores, incluyendo el estrés. Para el personal de enfermería, el estrés laboral impide alcanzar una mejor calidad de vida, tanto en el ámbito personal como profesional. El estrés está asociado a factores como la alta carga de trabajo, la escasez de materiales, los turnos rotativos y la exposición a situaciones emocionalmente intensas. Todos estos problemas son frecuentes en el personal asistencial (3).

A nivel mundial, la OMS, corrobora que la enfermería es el sector más grande dentro de las profesiones de la salud que sufren estrés, con cerca del 59% de representación (4).

Por otro lado, las cifras y estadísticas relacionadas con el estrés y la calidad de vida en enfermeros son preocupantes. Según el Consejo Internacional de Enfermeras



(ICN por sus siglas en inglés) en el 2021, revela que las Asociaciones Nacionales de Enfermería informaron un aumento en el abandono de la profesión. El 90% de profesionales de enfermería expresaron preocupación por las altas cargas de trabajo, recursos insuficientes, agotamiento y estrés como factores que impulsan la situación (5).

En América Latina, el personal de enfermería también enfrenta desafíos relacionados con las variables de las que se ocupa este diagnóstico organizacional de su calidad de vida (6).

Según un estudio realizado por Mejía et al., en seis países latinoamericanos, se evidenció que el país con más alto nivel de estrés fue Venezuela (63%). Otros países afectados son Perú (29%) y Colombia (26%) (7).

Otra investigación, en Nicaragua, encontró que el 55% del personal de salud presentan casi siempre estrés teniendo como síntoma principal la cefalea (8).

A nivel nacional, también se han realizado investigaciones sobre el estrés y la calidad de vida en el personal de enfermería (9).

Un estudio llevado a cabo por Trujillo y Quispe, en el 2021 encontraron un nivel de estrés moderado en las dimensiones despersonalización con 52%, agotamiento emocional con 30% y realización personal en un 20% respectivamente. En relación a la calidad de vida, una investigación realizada en Lima obtuvo que el 76,1% de los profesionales de enfermería presentó calidad de vida media, 16,5% alta y 7,3% baja (10).

Es necesario implementar medidas a nivel mundial, latinoamericano y peruano para abordar esta problemática. Esto incluye promover estrategias de manejo en enfermeros. Además, se requiere de un enfoque integral que involucre a las instituciones

de salud, los gobiernos y las organizaciones profesionales para brindar un ambiente de trabajo saludable y apoyar el bienestar del personal de enfermería.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo el estrés se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo la dimensión ambiente físico del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023?
- ¿Cómo la dimensión ambiente psicológico del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023?
- ¿Cómo la dimensión ambiente social del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023?

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

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cómo el estrés se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar cómo la dimensión ambiente físico del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

- Identificar cómo la dimensión ambiente psicológico del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.
- Identificar cómo la dimensión ambiente social del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

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

##### **1.4.1. Teórica**

La exposición prolongada al estrés puede ocasionar repercusiones en la salud física y mental, la satisfacción laboral y las relaciones con colegas, contribuyendo al agotamiento emocional, la depresión, la ansiedad y, en última instancia, al abandono profesional. Este estudio busca abordar y cerrar brechas de conocimiento sobre el nivel de estrés que enfrentan los enfermeros en su entorno físico, emocional y relaciones interpersonales, subrayando la amenaza que esto representa para la calidad de vida laboral.

##### **1.4.2. Metodológica**

La investigación cuantitativa ha enriquecido el ámbito científico de las ciencias de la salud al ofrecer información actualizada y prácticas aplicables a una problemática vigente, respaldadas por análisis estadísticos de los resultados. Además, el estudio finalizado ha desarrollado instrumentos confiables y válidos, listos para ser empleados en futuras investigaciones dentro de la enfermería y las ciencias de la salud. El propósito es mitigar el estrés y potenciar la calidad de vida laboral del personal en un hospital ubicado en Lima Este.

### **1.4.3. Práctica**

Los profesionales que ejercen sus funciones en un hospital de Lima, enfrentando desafíos laborales, son los principales receptores de beneficios de este estudio. Las implicaciones del estrés crónico, que van desde el ausentismo laboral hasta la necesidad de licencias médicas y tratamiento, destacan la importancia de abordar este problema de manera efectiva. Al analizar los factores estresantes y su impacto en la calidad de vida de los enfermeros, se abren oportunidades para desarrollar intervenciones y políticas que fomenten un entorno laboral saludable, disminuyan el estrés y mejoren la calidad de vida laboral. Este enfoque no solo favorece al personal en términos de bienestar y satisfacción laboral, sino que también repercute positivamente en la atención brindada al público.

### **1.5.Limitaciones de la investigación**

La falta de investigaciones previas, especialmente a nivel internacional, se evidencia al no encontrar suficientes estudios relacionados con las variables buscadas en bases de datos como Scopus y Biblioteca Virtual de Salud.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### A nivel internacional

Hernández (11), en el 2022, en México, mediante el objetivo “Establecer la conexión entre el estrés en el trabajo y la calidad de vida en diferentes áreas de atención”. La investigación se llevó a cabo con un enfoque transversal, comparativo y de correlación. La muestra fue de 774 enfermeros encuestados a través del Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo Recompensa y Whoqol-Breff. Los resultados mostraron que el promedio de estrés laboral fue de 41.15 y para calidad de vida 83.73. No se encontró relación entre las variables. No existe relación entre variables.

Betancourt et al (12), en el 2020, llevaron a cabo un estudio con el objetivo “Establecer la prevalencia del estrés laboral en enfermería”. Para esta ocasión, 24 enfermeros participaron de una encuesta donde se aplicó la conocida Escala NSS. Gracias a esta acción, se identificó que los principales estresores laborales son el cansancio y la sobrecarga de actividades. Es prioritario actualizar el diagnóstico institucional.

Mendoza (13), en el 2019, en Ecuador, Con el objetivo “Establecer el grado de relación entre estrés en el trabajo y calidad de vida en un nosocomio especializado”. Se ha seguido una ruta metodológica cuantitativa, donde la lógica es deductiva y el diseño está configurado a priori, a diferencia del enfoque cualitativo donde el diseño en parte se va construyendo durante el proceso. Se ha recogido las opiniones de 240 profesionales de la salud. Como parte de los resultados se tiene que la insatisfacción remunerativa es uno de los estresores más influyentes, mientras que la escasa seguridad laboral es lo que más

destacan los encuestados. Luego de analizar la información estadística de forma conjunta, se concluyó que las variables tienen entre sí una relación directa.

### **A nivel nacional**

Pérez (14), en el 2022, cuyo objetivo “Estrés y calidad de vida laboral tienen alguna interrelación en el contexto de un hospital regional”. Estudio adoptó un enfoque cuantitativo y observacional. Muestra de 50 enfermeros. Método, utilizo como instrumento mediante cuestionarios. Resultados, el 54% con niveles elevados de estrés, mientras que el 46% considera que su calidad de vida es regular. Además, se identificó una correlación significativa entre el estrés y la calidad de vida ( $r = -0,455$ ;  $p = 0,002$ ), sugiriendo que a medida que el estrés aumenta, la calidad de vida del profesional tiende a disminuir. Esta relación fue la conclusión del autor tras el análisis de los datos.

Cruz (15), en el 2020, mediante el objetivo “Fundamentar empíricamente que la calidad de vida debe merecer mayor atención por parte de las autoridades competentes”. Como no podía ser de otra manera, el estudio tuvo un nivel descriptivo y transversal, sondeando las opiniones de 60 enfermeros. Se obtuvo que el 63,3% considera que la variable motivo de interés tiene un nivel regular, el 70% el apoyo institucional es mala calidad. Deben instaurarse medidas correctivas a la brevedad posible.

Machacuay y Vera (16), en el 2020, conformaron su objetivo de estudio “Estrés y calidad de vida en un establecimiento sanitario”. La investigación fue no experimental, transeccional correlacional. 30 enfermeros fue el tamaño muestral a quienes se les aplicó la Escala de Estrés de Enfermeros. Se evidenció que el nivel del estrés laboral es alto (76.7%) y que la dimensión social fue la más elevada (93.3%), asimismo se halló una relación significativa entre las variables ( $0,018 < 0,05$ ) con un grado de relación de -0.430. Por lo tanto se concluye que a mayor estrés menor nivel de desempeño.

## 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1. Variable 1. Estrés

**Definición.** El estrés se caracteriza como la reacción negativa física y emocional frente a demandas laborales abrumadoras, cuando estas exceden la capacidad de afrontamiento de un individuo. Surge de cargas excesivas, plazos ajustados, falta de control, apoyo social insuficiente, conflictos, ambigüedad en el rol o falta de reconocimiento. Este estrés laboral puede impactar negativamente en el bienestar físico y mental, el rendimiento individual y la eficacia organizacional en general (17).

#### **Dimensiones**

**Ambiente físico.** La dimensión del estrés relacionada con el ambiente físico se centra en el entorno donde se enfrentan situaciones estresantes. Elementos como el ruido, la iluminación, la temperatura y la disposición del espacio laboral pueden incidir en el nivel de estrés. Un entorno desfavorable puede incrementar el estrés, en contraste, un ambiente saludable y adecuado puede disminuirlo. Es crucial considerar el entorno físico y diseñar lugares de trabajo que reduzcan al mínimo el efecto perjudicial del estrés en los individuos (18).

**Ambiente psicológico.** Se alude a los elementos psicológicos y emocionales en una situación estresante, como las exigencias cognitivas, expectativas de rendimiento, percepción de control y apoyo social. Un entorno psicológico estresante se caracteriza por demandas elevadas, falta de control, expectativas poco realistas y escaso respaldo. Estos factores pueden intensificar la presión y desencadenar el estrés. Por el contrario, un entorno psicológico positivo, con demandas razonables, sensación de control y apoyo social, puede atenuar el estrés y fomentar el bienestar (19).

**Ambiente social.** La dimensión del estrés relacionada con el entorno social abarca los aspectos sociales y relacionales que influyen en la aparición y gestión del estrés, como el apoyo social, interacciones sociales y relaciones laborales. Un entorno social estresante se caracteriza por falta de respaldo, conflictos interpersonales, competencia excesiva y un ambiente laboral negativo, contribuyendo a un aumento del estrés y dificultades en su manejo. Contrariamente, un entorno social positivo, con un sólido apoyo, relaciones constructivas y un clima laboral saludable, tienen el potencial de disminuir el estrés y promover el bienestar (20).

### **Teorías sobre el estrés**

**Modelo de Adaptación de Roy.** En 1970, Callista Roy introdujo el Roy Adaptation Model (RAM), un enfoque de adaptación que identifica las respuestas adaptativas como aquellas que respaldan la integridad personal en áreas como supervivencia, desarrollo, reproducción y dominio. Este modelo emerge como una herramienta esencial para comprender el papel de los profesionales de enfermería y su intervención en la atenuación de factores estresantes. Ofrece una base sólida para la comprensión y abordaje tanto del estrés como de respuestas adaptativas individuales (21).

El Roy Adaptation Model (RAM) parte de la premisa de que los seres humanos, como sistemas biopsicosociales, buscan constantemente mantener equilibrio y adaptarse a cambios en su entorno. Callista Roy sostiene que el estrés es una respuesta natural necesaria para la supervivencia. Se experimenta estrés cuando se enfrentan estímulos estresantes, ya sean físicos, psicológicos o sociales. La propuesta central de Roy destaca que el estrés desencadena respuestas físicas, emocionales y conductuales. Estas respuestas se manifiestan en cuatro modos de adaptación: fisiológico, autocuidado, rol y



relación, y autoconcepto. Estos modos interactúan y determinan cómo los individuos responden y se adaptan al estrés (22).

En el ámbito de la enfermería, los profesionales se ven expuestos a diversas situaciones estresantes, como elevadas cargas laborales, emociones intensas, decisiones complicadas y presiones temporales. Estos elementos pueden impactar la capacidad de adaptación del personal de enfermería, generando estrés. El modelo de Callista Roy emerge como una herramienta valiosa para comprender cómo estos factores estresantes afectan la adaptación de los profesionales. Mediante su aplicación, es posible identificar respuestas adaptativas comprometidas o ineficaces, así como mecanismos específicos de estrés que obstaculizan la adaptación exitosa. En síntesis, conforme a Callista Roy, el estrés es un proceso adaptativo que implica afrontar situaciones diarias para avanzar, afectando la salud y la toma de decisiones. En el ámbito de la enfermería, esta teoría es esencial para evaluar y atender las necesidades de pacientes en contextos estresantes (23).

## **Variable 2. Calidad de vida laboral**

**Definición.** La calidad de vida laboral, un concepto amplio y multidimensional, ha sido explorada en diversas disciplinas, incluida la salud. Se define como la percepción subjetiva de bienestar y satisfacción general en diferentes áreas de la vida, basándose en la interpretación personal de la realidad a partir de experiencias individuales variables. El personal de enfermería se enfrenta a desafíos laborales, como largas jornadas, turnos rotativos, carga emocional intensa, exposición a situaciones estresantes y una gran responsabilidad en la toma de decisiones clínicas (24).

**Dimensiones.** Existen diversas dimensiones que se consideran fundamentales para evaluar la calidad de vida laboral de una persona. Algunas de estas dimensiones incluyen:

**Soporte institucional:** Esta área abarca la disponibilidad y el acceso a servicios y recursos que impulsan el bienestar y la calidad de vida. Engloba elementos como la disponibilidad de servicios de salud, educación, oportunidades laborales, vivienda y cobertura social (25).

**Seguridad en el trabajo:** La seguridad implica la ausencia de amenazas y riesgos significativos para la integridad física y emocional de la persona. Incluye la protección contra la violencia, el acceso a un entorno seguro y disponibilidad de redes de apoyo (26).

**Integración al puesto de trabajo:** La integración se refiere a la participación social y la inclusión en la comunidad. Incluye aspectos como las relaciones sociales, la participación en actividades comunitarias y el sentido de pertenencia (27).

**Satisfacción en el trabajo:** Esta dimensión se relaciona con la satisfacción y el bienestar subjetivo experimentado por la persona en diferentes aspectos de su vida, como el trabajo, las relaciones personales y el ocio (28).

**Desarrollo personal del trabajador:** El desarrollo personal se refiere al crecimiento y la realización de las potencialidades individuales. Incluye aspectos como el logro de metas, el sentido de propósito y la autorrealización (29).

**Administración del tiempo libre:** Esta dimensión se relaciona con la capacidad de organizar y manejar eficientemente el tiempo. Incluye aspectos como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la disponibilidad de tiempo para actividades de ocio y el manejo del estrés (30).

La calidad de vida laboral es un concepto multidimensional y subjetivo que abarca diferentes aspectos de vida de una persona. Las dimensiones como soporte institucional,

la seguridad, la integración, la satisfacción, el desarrollo personal y la administración del tiempo son fundamental para evaluar y promover la calidad de vida (31).

### **Teorías sobre Calidad de vida laboral**

**Modelo de Calidad de Vida Laboral" de Richard Walton.** El modelo de calidad de vida laboral de Richard Walton se basa en ocho dimensiones clave que influyen en la experiencia laboral de los empleados. Estas dimensiones incluyen las condiciones laborales, la equidad en compensaciones y beneficios, oportunidades de progreso y crecimiento, estabilidad en el empleo, equilibrio entre trabajo y vida personal, la sensación de contribución socialmente significativa, la utilización y desarrollo de habilidades, y la participación en la toma de decisiones. Este modelo ofrece una perspectiva integral para comprender y mejorar la calidad de vida en el trabajo, reconociendo la importancia de diversos aspectos que influyen en la satisfacción y bienestar de los trabajadores dentro de su entorno laboral (32).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

- Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “ambiente físico” con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.
- Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “ambiente psicológico” con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.
- Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “ambiente social” con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

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

En la pesquisa se utilizó el método hipotético-deductivo, debido a que el proceso implicará reconocer el problema y crear una hipótesis. Se presentó gradualmente, de lo general a lo específico, para aceptar o rechazar la hipótesis (33).

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

La investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo, mediante un proceso deductivo que incluye mediciones numéricas y análisis estadístico (34).

### **3.3. Tipo de investigación**

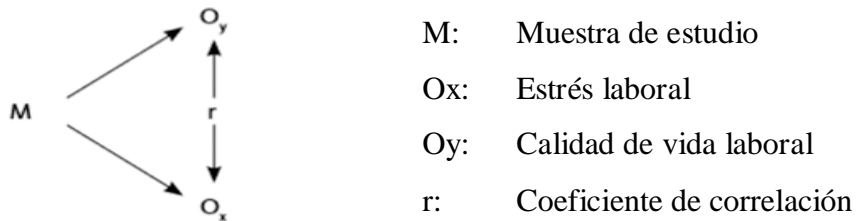
El tipo de la investigación fue aplicada, ya que busca crear conocimientos a través de la realidad y dar soluciones a problemas reales (35).

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

El diseño de la investigación fue no experimental, de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. Descriptivo porque permitió identificar y describir las características más relevantes de las variables en estudio. Correlacional, dado que se asume la existencia de relaciones interdependientes entre las variables. Transversal lo que significa que los datos fueron recolectados en un solo momento y lugar. Por último, se siguió un diseño no experimental, donde las variables se observaron en sus manifestaciones diarias sin control ni manipulación (36).

## Figura 1

*Representación del diseño correlacional*



### 3.5. Población, muestra y muestreo

#### Población

Un hospital en Vitarte cuenta con 94 profesionales de enfermería que ofrecen cuidados en diferentes áreas. Su selección se hizo de acuerdo a ciertos lineamientos:

#### Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que laboren en el Hospital de Vitarte.
- Profesionales de enfermería que pertenezcan a los tres servicios a encuestar.
- Enfermeros que lleven desempeñando sus funciones mínimo un mes en el hospital.
- Personal enfermero que acepte voluntariamente participar en la investigación presentando su consentimiento informado.

#### Criterios de exclusión

- Profesional de enfermería que no realice sus funciones dentro del nosocomio.
- Enfermero que no se presente el día de la aplicación del instrumento.

**Muestra**

La muestra fue censal, conformada por 94 enfermeros, bajo la siguiente composición: 42 enfermeros de neonatología, 32 enfermeros de hospitalización y 20 de consultorios externos.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: Estrés	El estrés laboral es una respuesta negativa física y emocional ante demandas excesivas en el trabajo. Factores como carga de trabajo, plazos ajustados y falta de apoyo social pueden desencadenarlo. Esto puede afectar la salud y el rendimiento del individuo, así como la eficacia de la organización (37).	El estrés percibido en el profesional de Enfermería en el Hospital de Vitarte será medido mediante la Escala de Estrés de Enfermería que está constituida por 30 ítems distribuidos en 3 tres dimensiones.	Ambiente físico  Ambiente psicológico  Ambiente social	- Carga laboral - Muerte, sufrimiento - Nivel de preparación profesional - Nivel de apoyo - Conflictos con el personal de salud	Ordinal 1= nunca 2= algunas veces 3= frecuentemente 4= muy frecuente	Alto (77-84) Medio (66-76) Bajo (39-65)
V2: Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral se refiere al bienestar general y la satisfacción que experimenta un individuo en su entorno de trabajo. Incluye aspectos como el equilibrio entre vida personal y profesional, el ambiente laboral saludable, la seguridad y la oportunidad de desarrollo profesional. Una buena calidad de vida laboral promueve la motivación, el rendimiento y la felicidad en el trabajo (38).	La calidad de vida apreciada en los licenciados(as) de enfermería que laboran en el Hospital de Vitarte será medida a través del cuestionario CVL-GOHISALO, el cual contiene 31 ítems divididos en 6 dimensiones.	Seguridad en el trabajo  Integración al puesto de trabajo  Satisfacción en el trabajo  Desarrollo personal del trabajador  Administración del tiempo libre	- Insuficiente personal - Respeto - Grado de satisfacción - Libertad - Esfuerzo - Ambiente - Salario - Insumos - Derechos laborales - Compañeros  - Gado de Satisfacción  - Desempeño - Habilidades  - Capacidades físicas y mentales - Logro - Potencialidades - Actividades familiares - Actividades laborales	Ordinal donde 1 equivale a menor calidad hasta 7 igual a máxima calidad	Adecuada (≥60 ptos.) Inadecuada (< 60 ptos.)



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

#### **3.7.1. Técnica**

La metodología de investigación aborda los métodos y procedimientos para recolectar datos en un estudio. En este caso, se optó por la encuesta, dada su aplicabilidad en enfoques cuantitativos, así como su amplitud y accesibilidad económica, factores cruciales para este estudio financiado por la autora (39).

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

La evaluación del estrés se realizó mediante la Escala de Estrés en Enfermería de Gray y Anderson de 1981, adaptada al español por Preciado-Serrano et al. en 2016. Esta escala, compuesta por 30 ítems, se divide en tres dimensiones: Ambiente físico (9 ítems), Ambiente psicológico (13 ítems) y Ambiente social (8 ítems). Las respuestas se califican en Nunca (1), A veces (2), Frecuentemente (3) y Siempre (4), con rangos de calificación que incluyen Muy alto (85-117), Alto (77-84), Medio (76-66) y Bajo (39-65) (40).

Para la segunda variable, se empleó el Cuestionario CVT-Gohisalo (versión breve) creado por Pando-Moreno y colaboradores en 2018 para evaluar la calidad de vida laboral del personal de enfermería. Este instrumento consta de 31 preguntas divididas en 7 dimensiones: soporte institucional (6 preguntas), seguridad laboral (5 preguntas), integración en el puesto de trabajo (3 preguntas), satisfacción laboral (12 preguntas), desarrollo personal del trabajador (3 preguntas) y disfrute del tiempo libre (2 preguntas). La escala de puntuación va de 1 a 7, donde puntuaciones más altas indican una mejor calidad de vida laboral, mientras que puntuaciones más bajas señalan una menor calidad de vida laboral (41).

### **3.7.3. Validación**

La escala de estrés en enfermería fue validada a través de la opinión de expertos en una investigación sobre estrés y calidad de vida en el personal de enfermería, con una validez del 90% para medir la variable (41). En otro contexto, la validación del Cuestionario CVT-Gohisalo (versión breve) por Pando-Moreno et al. en 2018 para evaluar la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería ecuatorianos se realizó mediante la prueba de juicio de expertos, demostrando un 100% de aplicabilidad del instrumento (42).

### **3.7.4. Confiabilidad**

En cuanto a la confiabilidad de la Escala de Estrés en Enfermería, en su estudio de 2016, Preciado-Serrano et al. llevaron a cabo una prueba piloto con una muestra de 18 enfermeros(as), obteniendo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,920, concluyendo que el instrumento es altamente confiable (41). Paralelamente, para evaluar la confiabilidad del instrumento que mide la calidad de vida, Pando-Moreno et al. realizaron una prueba piloto con 20 trabajadores de la salud en un hospital de Ecuador, obteniendo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,911, confirmando la alta confiabilidad del instrumento para su aplicación (42).

### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

Para el análisis de datos, se utilizaron instrumentos que posibilitaron el acceso a la información de las variables. La organización de estos datos se llevó a cabo en una hoja de cálculo en Excel, y se empleó el software SPSS versión 27.0 para realizar análisis estadístico, incluyendo análisis descriptivo y pruebas inferenciales como el Kolmogorov-Smirnov y el rho de Spearman.

### **3.9.Aspectos éticos**

En este estudio, se observaron las consideraciones éticas establecidas por la Universidad Norbert Wiener, la Declaración de Helsinki y el Hospital de Vitarte, que se presentan como principios fundamentales para la realización de la investigación. Durante la encuesta, se aplicó el principio de beneficencia, buscando el beneficio del personal de enfermería involucrado. A través del principio de no maleficencia, se aseguró la ausencia de daños físicos y morales en los profesionales encuestados. Se respetó la autonomía mediante la autorización de la participación voluntaria, corroborada mediante la entrega del consentimiento informado. Por último, se garantizó un trato digno y equitativo a cada participante, respetando el principio de justicia.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Al conocer el primer objetivo específico de identificar cómo la dimensión ambiente físico del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

Tabla 1. Tablas cruzadas de la relación la dimensión ambiente físico del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

Estrés en su dimensión ambiente físico	Calidad de vida laboral				TOTAL	
	Calidad de vida inadecuado		Calidad de vida adecuado		Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Bajo estrés	1	1.1	20	21.3	21	22.3
Medio estrés	23	24.5	35	37.2	58	61.7
Alto estrés	4	4.3	11	11.7	15	16.0
Total	28	29.8	66	70.2	94	100.0

Fuente. Propio.

Para la dimensión ambiente físico del estrés con la calidad de vida laboral del personal de enfermería, se muestra en la Tabla 1, hay medio estrés con calidad de vida adecuada en 37.2%.

Al conocer el segundo objetivo específico de identificar cómo la dimensión ambiente psicológico del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

Tabla 2. Tablas cruzadas de la relación la dimensión ambiente psicológico del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

Estrés en su dimensión ambiente psicológico	Calidad de vida laboral				TOTAL	
	Calidad de vida inadecuado		Calidad de vida adecuado		Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Bajo estrés	5	5.3	15	16.0	20	21.3
Medio estrés	20	21.3	43	45.7	63	67.0
Alto estrés	3	3.2	8	8.5	11	11.7
Total	28	29.8	66	70.2	94	100.0

Fuente. Propio.

Para la dimensión ambiente psicológico del estrés con la calidad de vida laboral del personal de enfermería, se muestra en la Tabla 2, hay medio estrés con calidad de vida adecuada en 45.7%.

Al conocer el tercer objetivo específico de identificar cómo la dimensión ambiente social del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

Tabla 3. Tablas cruzadas de la relación la dimensión ambiente social del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

Estrés en su dimensión ambiente social	Calidad de vida laboral				TOTAL	
	Calidad de vida inadecuado		Calidad de vida adecuado		Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		

Bajo estrés	5	5.3	32	34.0	37	39.4
Medio estrés	21	22.3	29	30.9	50	53.2
Alto estrés	2	2.1	5	5.3	7	7.4
Total	28	29.8	66	70.2	94	100.0

Fuente. Propio.

Para la dimensión ambiente social del estrés con la calidad de vida laboral del personal de enfermería, se muestra en la Tabla 3, hay bajo estrés con calidad de vida adecuada en 34%.

Al conocer el objetivo general de determinar cómo el estrés se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

Tabla 4. Tablas cruzadas de la relación del estrés se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

Estrés	Calidad de vida laboral				TOTAL	
	Calidad de vida inadecuado		Calidad de vida adecuado		Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Bajo estrés	5	5.3	23	24.5	28	29.8
Medio estrés	22	23.4	41	43.6	63	67.0
Alto estrés	1	1.1	2	2.1	3	3.2
Total	28	29.8	66	70.2	94	100.0

Fuente. Propio.

Para la variable estrés con la calidad de vida laboral del personal de enfermería, se muestra en la Tabla 4, hay bajo estrés con calidad de vida adecuada en 43.6%.

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis

##### Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

Tabla 5. Se muestran los análisis de correlación de Spearman entre el estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

		Correlaciones		
			Estrés	Calidad de vida
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlation	1,000	0,163
		Sig. (bilateral)	.	0,012
		N	94	94
	Calidad de vida	Coefficiente de correlación	0,163	1,000
		Sig. (bilateral)	0,012	.
		N	94	94

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Propio.

Mostramos el resultado mediante la Tabla 5, un p valor de 0.012, siendo menor al alfa 0.005, donde se deben aceptado la hipótesis alterna que existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

##### Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “ambiente físico” con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

Tabla 6. Se muestran los análisis de correlación de Spearman entre la dimensión “ambiente físico” del estrés con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

<b>Correlaciones</b>				
			Estrés en la dimensión “ambiente físico”	Calidad de vida
Rho de Spearman	Estrés en la dimensión “ambiente físico”	Coeficiente de correlation Sig. (bilateral) N	1,000 . 94	0,189 0,047 94
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,189 0,047 94	1,000 . 94

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Propio.

Mostramos el resultado mediante la Tabla 6, un p valor de 0.047, siendo menor al alfa 0.005, donde se deben aceptado la hipótesis alterna que existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente físico con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.



Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “ambiente psicológico” con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

Tabla 7. Se muestran los análisis de correlación de Spearman entre la dimensión “ambiente psicológico” del estrés con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

			Correlaciones		
				Estrés en la dimensión “ambiente psicológico”	Calidad de vida
Rho de Spearman	Estrés en la dimensión “ambiente psicológico”	Coeficiente de correlation	1,000		0,305
		Sig. (bilateral)	.		0,048
		N	94		94
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	0,305		1,000
		Sig. (bilateral)	0,048		.
		N	94		94

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Propio.

Mostramos el resultado mediante la Tabla 7, un p valor de 0.048, siendo menor al alfa 0.005, donde se deben aceptado la hipótesis alterna que existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente psicológico con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “ambiente social” con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

Tabla 8. Se muestran los análisis de correlación de Spearman entre la dimensión “ambiente social” del estrés con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

<b>Correlaciones</b>			
		Estrés en la dimensión “ambiente social”	
		Calidad de vida	
Rho de Spearman	Estrés en la dimensión “ambiente social”	Coeficiente de correlation Sig. (bilateral) N	1,000 . 94
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,251* 0,015 94
		0,251*	0,015 .
		94	94

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Propio.

Mostramos el resultado mediante la Tabla 8, un p valor de 0.015, siendo menor al alfa 0.005, donde se deben aceptado la hipótesis alterna que existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión ambiente social con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

### 4.1.3. Discusión de resultados

De acuerdo con la hipótesis general, se establece una relación significativa entre el estrés y la calidad de vida laboral en 94 enfermeros de Lima Este. El resultado de la tabla 5 confirma esta premisa, ya que el p-valor es inferior a 0,05 y la magnitud de la relación es leve ( $\rho = -0,315$ ). Esto indica que, a mayor estrés ocupacional, menor calidad de vida laboral. Estos resultados coinciden con la investigación de Pérez (11), que encontró una correlación negativa moderada ( $\rho = -0,455$ ) en la costa norte del Perú. Además, se observa una concordancia parcial en los resultados descriptivos con el estudio de Cruz (12): en ambos casos, el nivel es regular, aunque en Piura el porcentaje fue del 63,3%.

La presión laboral, como factor desencadenante, exige una respuesta adaptativa del cuerpo. La teoría de Callista Roy enfatiza que el ser humano, como entidad biopsicosocial, busca mantener su equilibrio, especialmente frente a estímulos estresantes, ya sean físicos, psicológicos o sociales. La elección del modo de adaptación por parte de la persona determina la naturaleza de la respuesta ante el estrés. Factores como largas jornadas laborales, la presión para atender a más usuarios en menos tiempo y la falta de infraestructura representan estímulos difíciles de gestionar.

Según la hipótesis específica 1, se establece una relación significativa entre la dimensión del ambiente físico del estrés ocupacional y la calidad de vida laboral en una muestra de 94 enfermeros de Lima Este. El resultado de la tabla 6 respalda esta afirmación, con un p-valor inferior a 0,05 y una magnitud de relación leve ( $\rho = -0,294$ ). Esto indica que mayores presiones del entorno físico en el estrés laboral se correlacionan con una menor calidad de vida laboral. Estos resultados concuerdan con Machacuay y Vera (13), quienes en el hospital de La Merced encontraron una relación estadística entre

el estrés laboral y el rendimiento del personal asistencial ( $\rho = -0,430$ ). Sin embargo, contrastan con Hernández (14) en México, quien, con una muestra probabilística de 774 enfermeros, no halló correlación, ya que el p-valor fue superior a 0,05.

Siguiendo la lógica de Gray-Toft y Anderson, creadores de la Escala del Estrés en Enfermería, el ambiente físico representa un entorno material y tangible del cual se originan estímulos no siempre agradables, como ruido, iluminación excesiva, temperaturas extremas y diseño del espacio. Es común no contar con el ambiente ideal, ya que las condiciones laborales están predefinidas y escapan al control del trabajador. En ciertas situaciones, el entorno físico puede incluso poner en peligro la seguridad del empleado, por lo que es responsabilidad de los gestores del sistema de salud garantizar la protección contra accidentes laborales y enfermedades profesionales.

En consonancia con la hipótesis específica 2, se establece una relación significativa entre la dimensión del ambiente psicológico del estrés laboral y la calidad de vida laboral en 94 enfermeros de Lima Este. La tabla 7 confirma esta relación al exhibir un p-valor inferior a 0,05, indicando una conexión entre ambos aspectos. Estos hallazgos concuerdan parcialmente con Betancourt et al. (15), quienes, en Puebla (México), identificaron que la muerte, el sufrimiento y la carga laboral son determinantes prominentes del estrés ocupacional. Además, destacan que el género femenino experimenta un mayor impacto del estrés laboral, resaltando la importancia de los mecanismos de afrontamiento para contrarrestar este efecto. Conforme a la perspectiva de Roy, el entorno engloba las condiciones, situaciones e influencias que afectan el comportamiento y desarrollo de las personas. En su conceptualización, el ser humano se visualiza como un sistema adaptativo con entradas y salidas reguladas por retroalimentación (23). Las entradas consisten en estímulos, clasificados en focales

(causas inmediatas y visibles de un problema), contextuales (influencias indirectas en la situación actual que involucran factores causales) y factores residuales (influencias inciertas en las respuestas adaptativas; relacionadas con experiencias previas del individuo). Finalmente, los productos comprenden respuestas y estrategias de control y afrontamiento (21).

De acuerdo con la teoría de Callista Roy, la salud resulta de un proceso adaptativo frente a diversos estímulos como estrés, enfermedad o infelicidad. Esto permite que los seres humanos logren integrarse, alcanzando objetivos de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio (25). Bajo esta perspectiva, los enfermeros pueden influir en estímulos focales y contextuales para inducir respuestas adaptativas en cuatro modos: fisiológico, autoconcepto, función de rol e interdependencia (22). En el ámbito de la salud ocupacional, el modelo de Callista Roy destaca la importancia de abordar las condiciones de salud de los trabajadores, proponiendo estrategias para la planificación, implementación y evaluación efectiva de intervenciones, con el monitoreo constante de los resultados (26).

En línea con la hipótesis específica 3, se establece una relación significativa entre la dimensión del ambiente social del estrés ocupacional y la calidad de vida laboral en 94 enfermeros de Lima Este, respaldado por el resultado de la tabla 8, que muestra una correlación negativa leve ( $\rho = -0,372$ ). Este hallazgo coincide con la investigación de Mendoza (16) en Guayaquil (Ecuador).

El estrés ocupacional, un fenómeno que no es novedoso, pero ha cobrado importancia debido a enfermedades vinculadas, como hipertensión y úlceras, es un tema complejo en constante estudio (27). Surge como un problema negativo de naturaleza perceptiva, originado por la incapacidad para manejar las fuentes de presión laboral. Sus

consecuencias impactan la salud física y mental, así como la satisfacción laboral, comprometiendo tanto al individuo como a las organizaciones (29).

Los estresores en el entorno laboral se clasifican en seis categorías: factores inherentes al trabajo (condiciones laborales, turnos, carga laboral, contribuciones salariales, viajes, riesgos, tecnología y volumen de trabajo) (28), roles estresantes (rol ambiguo, conflictivo, nivel de responsabilidad sobre personas y tareas), relaciones laborales estresantes (dificultades con superiores, colegas, subordinados, clientes), factores profesionales estresantes (carencia de desarrollo profesional, inseguridad laboral por declive organizacional o industrial), estructura organizacional (estilos de gestión, falta de participación, comunicación deficiente), y la interfaz trabajo-hogar (complicaciones en la gestión de esta conexión) (30).

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

- De acuerdo al objetivo general, se acepta la  $H_i$  por lo que existe relación estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ), negativa y leve ( $\rho = -,315$ ) entre el estrés y la calidad de vida laboral de los enfermeros del Hospital de Vitarte, Lima 2023.
- Según el objetivo específico 1, se acepta la  $H_{i1}$  por lo que existe una relación estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ), negativa y leve ( $\rho = -,294$ ) entre el ambiente físico y la calidad de vida laboral de los enfermeros del Hospital de Vitarte, Lima 2023.
- Prosiguiendo con el objetivo específico 2, se acepta la  $H_{i2}$  por lo que existe relación estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ), negativa y leve ( $\rho = -,273$ ) entre el ambiente psicológico y la calidad de vida laboral de los enfermeros del Hospital de Vitarte, Lima 2023.
- Con base al objetivo específico 3, se acepta la  $H_{i3}$  por lo que existe relación estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ), negativa y leve ( $\rho = -,372$ ) entre el ambiente social y la calidad de vida laboral de los enfermeros del Hospital de Vitarte, Lima 2023.

### 5.2. Recomendaciones

- Al encargado del área de recursos humanos, actualizar el diagnóstico institucional con encuestas de corte transversal que permitan conocer de primera mano las percepciones del personal de enfermería acerca del estrés ocupacional y la calidad de vida laboral.

- Al coordinador de infraestructura, evaluar las últimas tendencias en cuanto a ergonomía para la gestión del espacio o ambiente físico. Al respecto, podría ser una buena idea conocer los avances de infraestructura que se hayan logrado en otros nosocomios de la red hospitalaria.
- A los enfermeros y enfermeras del hospital Vitarte, se les sugiere incorporar a sus hábitos la visita al psicólogo, con una finalidad preventiva.
- Al director del hospital de Vitarte, sumar la técnica del grupo focal como parte de las reuniones de evaluación del desempeño anual. Al grupo focal se invitaría a cada uno de los representantes de las áreas que constituyen el organigrama institucional.



## REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés [Internet]. 2023 [citado 16 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
2. Ramírez A., Malo A., Martínez P., Montánchez M., Torracchi E., González F. Origen, evolución e investigaciones sobre la Calidad de Vida: Revisión Sistemática. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica [Internet]. 2020 [citado 16 de mayo de 2023]; 39(8):954–9. Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4543649>
3. Montañez M. Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia COVID 19 el hospital general de zona No. 1 Aguascalientes [Internet]. Repositorio Universidad Autónoma de Aguascalientes. [Tesis para obtener el grado de especialista en Medicina familiar]. Aguascalientes-México: Universidad Autónoma de Aguascalientes; 2022 [citado 16 de mayo de 2023]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11317/2228>
4. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el Mundo 2020: resumen de orientación [Internet]. Vol. 1. Ginebra; 2020 [citado 16 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331675>
5. International Council of Nurses. COVID-19 pandemic one year on: ICN warns of exodus of experienced nurses compounding current shortages [Internet]. Ginebra; 2021 [citado 16 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.icn.ch/news/covid-19-pandemic-one-year-icn-warns-exodus-experienced-nurses-compounding-current-shortages>

6. García L., Carrión K. Carga laboral y nivel de estrés del personal de Enfermería en León, Nicaragua. *Revista Española de Enfermería de Salud Mental* [Internet]. 2018 [citado 16 de mayo de 2023];(6). Disponible en: <http://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME/article/view/44>
7. Mejía C., Chacón J., Enamorado O., Garnica L., Chacón S., García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo* [Internet]. 2019 [citado 16 de mayo de 2023];28(3):204–11. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004)
8. Suárez R., Campos L., Villanueva J., Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas* [Internet]. 2020 [citado 16 de mayo de 2023];3(1):104–19. Disponible en: <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
9. Adanaqué J., Reynoso A., Contreras F. Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. *Revista Científica de Ciencias de la Salud* [Internet]. 2020 [citado 17 de mayo de 2023];13(1):59–66. Disponible en: <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1347>
10. Trujillo C., Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del centro de salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Revista Cuidado y Salud Pública* [Internet]. 2021 [citado 17 de mayo de 2023];1(2):46–53. Disponible en: <https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>

11. Pérez L. Estrés y calidad de vida del personal de Enfermería de un hospital local, Chiclayo 2020 [Internet]. [Tesis para optar el grado de licenciada en Enfermería]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2022 [citado 21 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10278>
12. Cruz C. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempo de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020 [Internet]. [Tesis para optar el grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Piura: Universidad César Vallejo; 2020 [citado 21 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51560>
13. Machacuay J., Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced [Internet]. [Tesis para optar el grado de segunda especialidad en Enfermería en emergencias y desastres]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020 [citado 21 de mayo de 2023]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5562>
14. Hernández D. Estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de atención en Puebla [Internet]. [Tesis para optar el grado de maestra en Enfermería]. Puebla-México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; 2022 [citado 21 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12371/16994>
15. Betancourt M., Domínguez W., Peláez B., Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de COVID 19. UNESUM-Ciencias Revista Científica Multidisciplinaria ISSN 2602-8166 [Internet]. 2020 [citado 21 de mayo de 2023];4(3):41–50. Disponible en: <http://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>

16. Mendoza N. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo [Internet]. [Tesis para optar el grado de maestra en Enfermería]. Guayaquil-Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019 [citado 21 de mayo de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14027>
17. Ortiz A. El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Internacional de Buena Conciencia*. 2020;15(3):1–19.
18. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte* [Internet]. 2019 [citado 22 de mayo de 2023];35(1):156–84. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>
19. Durán M. Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración* [Internet]. 2010 [citado 22 de mayo de 2023];1(1):71–84. Disponible en: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285>
20. Sandín B. El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología* [Internet]. 2003 [citado 24 de mayo de 2023];3(1):141–57. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33730109>
21. Roy C. El modelo de adaptación de Roy en el contexto de los modelos de enfermería, con ejemplos de aplicación y dificultades. *Cultura de los cuidados* [Internet]. 2000 [citado 24 de mayo de 2023];7–8(1. y 2. semestre 2000):139–59. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2000.7-8.17>
22. García E., Torres N. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. *Brazilian Journal of Health Review* [Internet]. 2023 [citado 31 de mayo de 2023];6(1):1832–54. Disponible en: <https://doi.org/10.34119/bjhrv6n1-145>

23. Bernaldez G., Garsuta I., Ladao N., Bolando M., Oliva N., Valentos M. Stress level and coping strategies among medical frontliners in Tagbilaran city, during the COVID 19 pandemic. *ACADEME University of Bohol, Graduate School and Professional Studies* [Internet]. 14 de septiembre de 2021 [citado 24 de mayo de 2023];19(1):67–103. Disponible en: <https://doi.org/10.15631/aubgsps.v19i1.172>
24. Vásquez S., González Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Revista de Ciencias de la Salud* [Internet]. 2020 [citado 31 de mayo de 2023];2(2):51–9. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1284113>
25. Díaz A. Adaptación y estrés laboral en el personal de las unidades médico-quirúrgicas. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas* [Internet]. 2013 [citado 31 de mayo de 2023];2(3). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503950745003>
26. Herrera S., Ortega A. Estrés laboral e inteligencia emocional en tiempos de COVID 19 y su repercusión en el cuidado [Internet]. Repositorio Universidad de Guayaquil. [Tesis para obtener el grado de bachiller en Enfermería]. Guayaquil-Ecuador: Universidad de Guayaquil; 2020 [citado 25 de mayo de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/54060>
27. Boluarte A. Factores asociados a la calidad de vida en personas con discapacidad intelectual. *Interdisciplinaria* [Internet]. 2019 [citado 25 de mayo de 2023];36(1):187–202. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1668-70272019000100013](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272019000100013)
28. Zavala M., Klinj T., Carrillo K. Quality of life in the workplace for nursing staff at public healthcare institutions. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2016 [citado 31

- de mayo de 2023];24(0). Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1149.2713>
29. Ministerio de Salud. Componentes de soporte institucional [Internet]. Lima; 2013 [citado 31 de mayo de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/3679>
  30. Organización de las Naciones Unidas. Teoría y práctica de la seguridad humana [Internet]. Nueva York; 2009 [citado 31 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.bivica.org/file/view/id/1148>
  31. Rey C. La satisfacción del usuario: Un concepto en alza. *Anales de documentación*. 2000;139–53.
  32. Chiavenato I. *Introducción a la teoría general de la administración*. 10.<sup>a</sup> ed. McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.; 2019. 1–401 p.
  33. Pérez A. La administración del tiempo: una prioridad en la vida. *Revista de la Universidad de La Salle* [Internet]. 2016 [citado 31 de mayo de 2023];16(69):193–205. Disponible en: <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1481&context=ruls>
  34. Walton R. Quality of work life activities: A research agenda. *Prof Psychol* [Internet]. 1980 [citado 2 de junio de 2023];11(3):484–93. Disponible en: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0735-7028.11.3.484>
  35. Netto C. Quality of Work Life: Dimensions and Correlates-A Review of Literature. *International Journal of Reviews and Research in Social Sciences* [Internet]. 2019;7(1):2454–687. Disponible en: [www.anvpublication.org](http://www.anvpublication.org)
  36. Romero H., Real J., Ordoñez J., Gavino G., Saldarriaga G. *Metodología de la investigación científica*. Guayaquil: Edicumbre Editorial orporativa; 2021.

37. Carhuancho I., Nolazco F., Sicheri L., Guerrero M., Casana K. Metodología para la investigación holística [Internet]. UÍDE. Guayaquil: Uíde; 2019 [citado 2 de junio de 2023]. 120 p. Disponible en: <https://n9.cl/t0s2%0Ahttps://www.redalyc.org/pdf/4259/425942516002.pdf>
38. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education; 2018. 714 p.
39. Cohen N., Gómez G. Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños [Internet]. Buenos Aires: Editorial Teseo; 2019 [citado 2 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5402197>
40. Medina M., Rojas R., Bustamante W., Loaiza R., Martel C., Castillo R. Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación [Internet]. Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023. Disponible en: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/90>
41. Preciado L., Ramos A., Beatriz Hernández C., Hernández G. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería Psychometric analysis of the stress scale for Mexican nursing professionals A análise psicométrica da escala de estresse para os enfermeiros mexicana. 2016;5.
42. Pando M., González R., Aranda C., Elizalde F. Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). Revista Salud Uninorte [Internet]. 2018 [citado 31 de mayo de 2023];34(1):68–75. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81759538007/html/>

**ANEXOS**



### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título de la investigación:** Estrés y calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo el estrés se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar cómo el estrés se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023.</p>	<p><b>Variable 1</b> Estrés <b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente físico</li> <li>• Ambiente psicológico</li> <li>• Ambiente social</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> Investigación aplicada</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo la dimensión ambiente físico del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Identificar cómo la dimensión ambiente físico del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente físico con la calidad de vida laboral del personal de enfermería.</p>	<p><b>Variable 2</b> Calidad de vida laboral <b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad en el trabajo</li> <li>• Integración al puesto de trabajo</li> <li>• Satisfacción en el trabajo</li> <li>• Desarrollo personal del trabajador</li> <li>• Administración del tiempo libre</li> </ul>	<p><b>Método y diseño de la investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Método hipotético deductivo</li> <li>• Diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional y de corte transversal</li> </ul>
<p>¿Cómo la dimensión ambiente psicológico del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería?</p>	<p>Identificar cómo la dimensión ambiente psicológico del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería.</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente psicológico con la calidad de vida laboral del personal de enfermería.</p>		<p><b>Población y muestra</b> Muestra censal conformada por 94 profesionales de enfermería</p>
<p>¿Cómo la dimensión ambiente social del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería?</p>	<p>Identificar cómo la dimensión ambiente social del estrés incide en la calidad de vida laboral del personal de enfermería.</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente social con la calidad de vida laboral del personal de enfermería.</p>		

## Anexo 2: Instrumentos

### Instrumento 1: Escala de estrés de Enfermería

#### Instrucciones:

Mediante este cuestionario, se obtendrá información relevante para el estudio en curso. Su opinión es crucial y contribuirá a mejorar la gestión de salud y la organización en la que se encuentra. Antes de responder, recuerde que el cuestionario es anónimo, por lo tanto, es fundamental que responda de manera sincera y honesta. Por favor, marque con un aspa (X) la casilla que mejor refleje su situación.

#### Valoración

Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	2	3	4

#### Aspectos Sociodemográficos:

Edad:

- a. 18 años a 28 años
- b. 29 años a 39 años
- c. 40 años a 50 años
- d. 51 años a más

Sexo: Femenino.... Masculino....

Estado Civil

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

A qué servicio pertenece: .....

Años de servicio en la Institución Hospitalaria:

- a. 1 mes a 11 meses
- b. 1 año a 5 años
- c. 6 años a 10 años
- d. 11 años a más

Condición Laboral:

- a. Nombrado(a)
- b. Contratado – CAS
- c. Terceros

N.º	ÍTEMS	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
<b>AMBIENTE FÍSICO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Interrupciones frecuentes durante el trabajo.				
2	Falta de oportunidades para discutir abiertamente problemas laborales con colegas.				
3	Carencia de espacios para compartir vivencias y emociones con compañeros de trabajo.				
4	Ausencia del médico durante momentos críticos con pacientes terminales.				
5	Falta de oportunidades para expresar sentimientos negativos hacia pacientes conflictivos u hostiles con compañeros de trabajo.				
6	Ser asignado temporalmente a otros servicios por falta de personal.				
7	Horarios y turnos impredecibles.				
8	Insuficiente tiempo para brindar apoyo emocional a los pacientes.				
9	Escasez de personal para cubrir adecuadamente las responsabilidades laborales.				
<b>AMBIENTE PSICOLÓGICO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
10	Realización de procedimientos de enfermería que generan dolor en los pacientes.				
11	Sensación de impotencia al enfrentarse a pacientes que no muestran mejoría.				
12	Hablar o escuchar a un paciente sobre su cercanía a la muerte.				
13	Experimentar la pérdida de un paciente.				
14	Discrepar con el enfoque de tratamiento para un paciente.				
15	Sentirse no suficientemente capacitado para brindar apoyo emocional a la familia de un paciente.				
16	Recibir información insuficiente sobre la condición clínica del paciente por parte del médico.				
17	No poder proporcionar una respuesta satisfactoria a las preguntas de un paciente.				
18	Tomar decisiones sobre el paciente cuando el médico no está disponible.				
19	Presenciar el sufrimiento de un paciente.				
20	Sentirse no suficientemente preparado para ofrecer apoyo emocional a un paciente.				
21	No saber cómo comunicar al paciente o a su familia el estado clínico y el tratamiento.				
22	Falta de dominio sobre el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
<b>AMBIENTE SOCIAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
23	Ser objeto de críticas por parte de un médico.				
24	Enfrentar dificultades con la supervisora.				
25	Encontrar problemas con uno o más médicos.				
26	Experimentar dificultades al trabajar con colegas de otros servicios (enfermeros de otros departamentos, por ejemplo).				
27	Prescripción por parte del médico de un tratamiento que parece inadecuado para el paciente.				
28	Encontrar dificultades al trabajar con uno o más compañeros.				

29	Ausencia del médico en situaciones de urgencia médica.				
30	Recibir críticas por parte de una supervisora.				

## Instrumento 2: Cuestionario CVT-Gohisalo (versión breve)

### Instrucciones:

Mediante esta escala, se obtendrá información relevante para la investigación. Su opinión es crucial y contribuirá a mejorar la gestión de salud y la organización en la que se encuentra. Antes de responder, recuerde que el cuestionario es anónimo, por lo tanto, es fundamental que responda de manera sincera y honesta. Por favor, marque con un aspa (X) la casilla que mejor refleje su situación.

El puntaje para los ítems dependerá del nivel de puntaje usted otorga. 1 menos calidad y 7 máxima calidad.

N.º	ÍTEMES	VALORACIÓN						
		1	2	3	4	5	6	7
<b>SOPORTE INSTITUCIONAL</b>								
1	Este es mi nivel de contento con el procedimiento utilizado para supervisar mi desempeño laboral.							
2	Es el grado de satisfacción que experimento con la manera en que mis superiores me tratan.							
3	He recibido instrucciones claras y precisas sobre cómo realizar mis tareas.							
4	Recibo retroalimentación por parte de mis colegas y superiores acerca de cómo evalúan mi trabajo.							
5	En el hospital, se valoran los esfuerzos de eficiencia y dedicación ofreciendo oportunidades de ascenso.							
6	Siento que tengo la libertad para expresar mis opiniones en el ámbito laboral sin temor a posibles represalias por parte de mis superiores.							
<b>SEGURIDAD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
7	Es cómo me siento respecto a la estructura de los procedimientos en mi trabajo.							
8	Este es mi nivel de satisfacción con mi salario actual.							
9	Es cómo me siento sobre las condiciones físicas en mi lugar de trabajo (ruido, iluminación, limpieza, organización, etc.).							
10	Mi nivel de satisfacción con el tipo de capacitación que recibo del hospital es:							
11	Considero si recibo la cantidad adecuada de suministros para llevar a cabo mis labores.							

	<b>INTEGRACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
12	Es cómo me siento respecto a la estructura de los procedimientos en mi trabajo.							
13	Este es mi nivel de satisfacción con mi salario actual.							
14	Es cómo me siento sobre las condiciones físicas en mi lugar de trabajo (ruido, iluminación, limpieza, organización, etc.).							
	<b>SATISFACCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
15	En relación a mi actual modalidad de contratación, me encuentro...							
16	Mi nivel de satisfacción al trabajar en el hospital (comparado con otras instituciones que conozco) es:							
17	Considerando las responsabilidades que tengo en el hospital, mi nivel de satisfacción es:							
18	Mi grado de satisfacción respecto al uso que hago de mis habilidades y potenciales en este trabajo es:							
19	En cuanto al reconocimiento que recibo de otros por mi labor, me siento							
20	Mi nivel de satisfacción con mi desempeño como profesional en este trabajo es:							
21	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda, me encuentro							
22	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas							
23	Confío en la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para llevar a cabo mis actividades diarias (vestirme, desplazarme, alimentarme, etc.).							
24	Mi trabajo me proporciona acceso adecuado en términos de cantidad y calidad a los alimentos que necesito.							
25	Mi labor contribuye a la positiva imagen que tiene el hospital entre sus usuarios.							
26	Es el nivel de compromiso que siento hacia el logro de mis metas laborales.							
	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
27	Creo que los logros personales que he alcanzado son el resultado de mi labor en el hospital.							
28	Mis habilidades y capacidades se ven mejoradas gracias a este empleo.							
29	Pienso que este trabajo me ha proporcionado la oportunidad de cuidar y mantener mi integridad física, mental y social.							
	<b>ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
30	Gracias a mi trabajo, puedo llevar a cabo las actividades que tengo planificadas fuera del horario laboral.							
31	Mis responsabilidades laborales me permiten involucrarme en el cuidado de mi familia, incluyendo hijos, padres, hermanos y otros familiares.							

## **Consentimiento informado para participar en un proyecto de investigación**

Usted está invitado a ser parte de una investigación no experimental. Para que decida si acepta o declina dicha invitación, conozca y comprenda cada una de estas consideraciones.

**Título del proyecto:** “Estrés y calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Huaycán, Lima 2023”

**Nombre de la investigadora principal:** Georgina Esther Ccollana Medrano.

**Propósito del estudio:** Determinar cómo el estrés se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

**Beneficios por participar:** Conocer los resultados de forma directa.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, esto se encuentra garantizado por diversas instancias de control.

**Costo por participar:** Ninguno, además este es un estudio autofinanciado.

**Confidencialidad:** La investigadora se obliga a proteger los datos para un propósito estrictamente académico.

**Renuncia:** Es libre de hacerlo en cualquier momento.

**Consultas posteriores:** Puede comunicarse conmigo al correo [techi\\_ccm@hotmail.com](mailto:techi_ccm@hotmail.com)

**Contacto con el Comité de Ética:** Puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.

### **Participación voluntaria:**

Se da de esta manera, respetando el principio de autonomía enunciado en el informe Belmont y el código de ética de este centro de estudios.

### **Declaración de consentimiento**

Declaro que no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio. Por ende, doy mi aceptación.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Huella digital
N.º de DNI:	

Fecha:        /        /

.....  
Firma del participante

## Reporte de similitud TURNITIN

### ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>uwiener on 2023-02-03</b> Submitted works	<1%
2	<b>Systems Link on 2012-09-03</b> Submitted works	<1%
3	<b>libros.cidepro.org</b> Internet	<1%
4	<b>repositorio.ug.edu.ec</b> Internet	<1%
5	<b>Ramontsha, Ntshebele. "The Influence of Traditional Leaders on Teach...</b> Publication	<1%
6	<b>Universidad Tecnologica de Honduras on 2013-05-03</b> Submitted works	<1%
7	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2017-02-18</b> Submitted works	<1%
8	<b>Universidad Alas Peruanas on 2023-10-06</b> Submitted works	<1%