



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

Estrés laboral y calidad de vida en enfermería del servicio de emergencia de un  
hospital nacional de Lima, 2024

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

**Presentado por:**

**Autora:** Murillo Rosillo, Verónica Betsabé


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2997-1500>

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

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

**Lima – Perú**

**2024**


 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

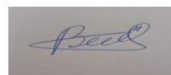
Yo, ... **MURILLO ROSILLO VERÓNICA BETSABÉ** egresado de la Facultad de ..... Ciencias de la Salud..... y  Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2024”**

Asesorado por la docente: Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio DNI ... 002865014 ORCID...<https://orcid.org/0000-0001-8303-2910> tiene un índice de similitud de (20 ) (veinte) % con código \_\_oid:\_\_ oid:14912:373250288 \_\_\_\_\_ 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.

 ..... <b>Firma de autor 1</b> <b>MURILLO ROSILLO VERÓNICA BETSABÉ</b> Nombres y apellidos del Egresado DNI: .....73202258	..... <b>Firma de autor 2</b> Nombres y apellidos del Egresado DNI: .....
---	--



**Firma**  
 Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio  
 DNI: ..... 002865014

Lima, 14 de agosto de 2024

**Estrés Laboral Y Calidad De Vida En Enfermería Del Servicio  
De Emergencia De Un Hospital Nacional De Lima, 2024**

**Línea de Investigación General  
Salud y Bienestar**

**Asesor: Berlina Del Rosario Morillo Acasio**

**Código de ORCID: 0000-0008303-2910**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación a mi madre Genara, mi padre Cesar, mi hermano Daniel que han estado conmigo en todo momento de mi vida y a Dios por darme las oportunidades de seguir creciendo profesionalmente en esta hermosa carrera y personalmente.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco mi madre Genara, mi padre Cesar, mi hermano Daniel que han estado conmigo en todo momento de mi vida y a Dios por darme las oportunidades de seguir creciendo profesionalmente en esta hermosa carrera y personalmente.

## Índice

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>1. EL PROBLEMA</b> .....	1
<b>1.1. Planteamiento del problema</b> .....	1
<b>1.2. Formulación del problema</b> .....	3
<b>1.2.1. Problema general</b> .....	3
<b>1.2.2. Problemas específicos</b> .....	3
<b>1.3. Objetivos de la investigación</b> .....	4
<b>1.3.1. Objetivo general</b> .....	4
<b>1.3.2. Objetivos específicos</b> .....	4
<b>1.4. Justificación</b> .....	4
<b>1.4.1. Teórica</b> .....	4
<b>1.4.2. Metodológica</b> .....	4
<b>1.4.3. Práctica</b> .....	5
<b>1.5. Delimitación</b> .....	5
<b>1.5.1. Temporal</b> .....	5
<b>1.5.2. Espacial</b> .....	5
<b>1.5.3. Población o unidad de análisis</b> .....	5
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	6
<b>2.1. Antecedentes de la investigación</b> .....	6

<b>Antecedentes internacionales</b> .....	6
<b>Antecedentes nacionales</b> .....	8
<b>2.2. Bases teóricas</b> .....	10
<b>2.3.1. Hipótesis general</b> .....	15
<b>2.3.2. Hipótesis específicas</b> .....	15
<b>3. METODOLOGÍA</b> .....	16
<b>3.1. Método de investigación</b> .....	16
<b>3.2. Enfoque de la investigación</b> .....	16
<b>3.3. Tipo de investigación</b> .....	16
<b>3.4. Diseño de la investigación</b> .....	16
<b>3.5. Población, muestra y muestreo</b> .....	16
<b>3.6. Variables y operacionalización</b> .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	19
<b>3.7.1. Técnica</b> .....	19
<b>3.7.2. Descripción</b> .....	19
<b>3.7.3. Validación</b> .....	20
<b>3.7.4. Confiabilidad</b> .....	20
<b>3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos</b> .....	21
<b>3.9. Aspectos éticos</b> .....	21
<b>IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b> .....	22
<b>4.1. Cronograma</b> .....	22
<b>4.2. Presupuesto</b> .....	23
<b>ANEXOS</b> .....	30
<b>Anexo 01: Matriz de consistencia</b> .....	31
<b>Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.</b> .....	50

<b>Anexo 3: CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....</b>	<b>52</b>
<b>Anexo 04: Consentimiento informado .....</b>	<b>53</b>
<b>Anexo 05: Informe de originalidad .....</b>	<b>55</b>



## RESUMEN

El presente estudio tiene como **Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en enfermería. **Metodología:** Estudio cuantificable con un método hipotético deductivo, de corte transversal siendo un estudio de tipo aplicada **Población:** como sujetos muestrales se tendrá a 85 profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024, donde su participación será a través de la aplicación de la técnica de la encuesta, considerándose como herramientas a dos cuestionarios, que tienen validación por expertos y la confiabilidad por pruebas estadísticas, dichas herramientas permitirán la recolección de los datos en base de datos la cuales serán procesadas estadísticamente de manera descriptiva a través de tablas y figuras, así como manera inferencial a través del uso de la prueba de Rho de Spearman que permitirá la comprobación de las hipótesis de estudio y con ello poder brindar las conclusiones del caso.

**Palabras clave:** Estrés, calidad de vida laboral, enfermería.

## **ABSTRACT**

The objective of this study is to determine the relationship between work-related stress and quality of life in nursing. Methodology: Quantifiable study with a hypothetical deductive method, cross-sectional being an applied type study Population: 85 nursing professionals from a hospital in Lima, 2024, will be sampled subjects, where their participation will be through the application of the survey technique, considering as tools two questionnaires, which have validation by experts and reliability by statistical tests, These tools will allow the collection of data in a database which will be statistically processed in a descriptive way through tables and figures, as well as inferentially through the use of Spearman's Rho test that will allow the verification of the study hypotheses and thus be able to provide the conclusions of the case.

**Key words:** Stress, quality of work life, nursing.

## **1. EL PROBLEMA**

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

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud el personal de enfermería cuenta actualmente con cerca de 28 millones de profesionales en todo el mundo. Las filas del personal de enfermería registraron un incremento de 4,7 millones entre 2013 y 2018. No obstante, la cifra actual sigue dejando un déficit mundial de 5,9 millones de profesionales, la mayoría en países de África, Asia Sudoriental y la Región del Mediterráneo Oriental de la OMS, así como en algunas partes de América Latina, lo que conlleva a que el personal tenga una mayor carga de trabajo por una falta de personal lo que lo lleva a presentar cuadros de estrés laboral lo que evidentemente afecta la calidad de vida que este personal presente (1).

Asimismo en todo el mundo, la atención sanitaria está sometida a una presión cada vez mayor debido a la naturaleza del servicio, donde se la muerte súbita es posible y las condiciones son menos adecuadas para el desarrollo. Un estudio de 2023 en Estados Unidos encontró que el 87% de los equipos de enfermería estaban estresados por tareas adicionales, el 73% por la carga de trabajo y el 65% por la falta de organización en el centro, lo que se reflejó en el trabajo del 54% del personal de enfermería (2).

En este mismo contexto, un estudio de 2021 en España demostró que el estrés es una consecuencia muy real que enfrenta el personal de enfermería, principalmente relacionada con la sobrecarga de trabajo y la complejidad de los servicios y programas que se ofrecen a los pacientes. Vale la pena señalar que la mayoría de las enfermeras practicantes tenían síntomas de estrés de moderados (70,8%) a graves (18,1%) (3).

De manera similar, los servicios de emergencia en Marruecos en 2023 descubrieron que el intenso estrés en el lugar de trabajo causado por conflictos con los jefes regionales, la escasez

de personal, las pesadas cargas de trabajo y las agresiones a los cuidadores por parte de familiares contribuyeron a respuestas deficientes al estrés entre los trabajadores. Se puede considerar que esta situación reduce su satisfacción y, por tanto, reduce la calidad de su esfuerzo laboral (4). En la misma línea se evidenció que el 65% del personal de enfermería de un servicio de emergencia Arabia Saudita experimentó estrés crónico debido a la carga de trabajo y los problemas causados por la reciente pandemia, que afectó la calidad del servicio y el desempeño laboral(5).

Este problema también existe a nivel latinoamericano, donde un estudio realizado en 2022 en Ecuador encontró que el 53% del estrés de enfermería era causado por el entorno físico y el 71% por la falta de personal. Además, resultó que la correlación entre el dolor del paciente y el estrés de enfermería fue del 70,58% (6).

A nivel nacional, el estudio 2022 menciona que un aspecto importante a tener en cuenta son las condiciones en las que el personal de cuidados realiza su trabajo; en los países en desarrollo se ha observado que la atención a los pacientes se realiza en condiciones inestables, lo que puede provocar depresión, agotamiento y, en casos extremos, el despido por estrés laboral (7). En este mismo contexto, otro estudio realizado a 550 enfermeras en Lima reveló que más del 40% de los trabajadores experimentaban estrés regularmente, destacando que estaba relacionado principalmente con el entorno social en el que se veían afectadas las actividades de las enfermeras. Cuidadores permanentes en el 40% de los grupos (8).

Asimismo, se encontró que el 47% del personal de enfermería en un investigación nacional experimentó estrés severo, del cual el 35,3% estuvo relacionado con la falta de apoyo, el 35,3% con problemas con otros colegas y el 23,5% con niveles normales de carga de trabajo relacionados con la calidad. en cuidados (9). En el mismo contexto, un estudio realizado por la Microrred de Salud de Ocobamba en la región Apurímac encontró que el 47% del personal de

enfermería tenía un exceso de trabajo moderado, lo cual está directamente relacionado con el nivel de atención brindado por el personal de enfermería (10).

A nivel local el estudio tendrá su desarrollo en un hospital de la capital en el cual se ha observado, que algunos profesionales de enfermería presentan ciertos rasgos de estrés, como la falta de interés en lo que realiza, un trato poco individualizado en el paciente, esto según los propios profesionales, en donde refieren que esto suponen se debe a la carga de trabajo, a la falta de personal y a una descoordinación en el establecimiento de los horarios, que tienen que reajustarse constantemente por la falta de personal, o porque un personal está enfermo o lesionado, además de ello que tienen que afrontar a situaciones como la quejas de algunos pacientes y familiares, la falta de apoyo institucional entre otras circunstancias que me hacen formular las siguientes interrogantes:

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Como se relaciona la dimensión física del estrés laboral con la calidad de vida de la profesional enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional?

¿Como se relaciona la dimensión psicológica del estrés laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional?

¿Como se relaciona la dimensión social del estrés laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional?

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

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

Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en enfermería del servicio de emergencia..

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar como se relaciona la dimensión física del estrés laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional

Identificar como se relaciona la dimensión psicológica del estrés laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional

Identificar como se relaciona la dimensión social del estrés laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Teórica**

El estudio mediante la recopilación de datos y análisis de la información de estudios e investigaciones pretende cubrir las brechas del conocimiento acerca del estrés laboral y la calidad de vida laboral, que si bien es cierto existe investigaciones en su mayoría combinándolos con otras variables no se presentan muchas investigaciones con el cruce de estas dos variables por lo que será un interesante aporte a nivel teórico poder demostrar la relación entre el estrés y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería, también apoyándose en la teoría de enfermería de la adaptación de Callista Roy.

#### **1.4.2. Metodológica**

Desde este punto de vista el estudio brinda un camino metodológico cuantitativo no experimental que a través de instrumentos que han sido utilizados a nivel nacional así como validados y medidos en su confiabilidad, podrá medir las variables estrés y calidad de vida

laboral además de brindar un modelo que logre establecer dicha relación mediante el análisis correlacional, que podrá ser utilizados en otras investigaciones, además de considerar que el propio estudio será un antecedente valioso para continuar con las investigaciones acerca de la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de enfermería en el trabajo.

### **1.4.3. Práctica**

Con este estudio, se pretende medir como el estrés laboral se relaciona con el nivel de la calidad de vida de los profesionales de enfermería, con lo cual poder demostrar tanto a nivel teórico como estadístico dicha relación, con el afán de poder dar a conocer la importancia que tiene controlar el estrés en el servicio para poder brindar una mejor calidad de vida en el personal, lo cual favorecerá no solo a su desempeño sino también a la calidad del servicio en la institución, esto mediante campañas o talleres para un mejor control del estrés así como reestructuraciones del servicio en cuanto al manejo del personal, teniendo como base el presente estudio que mostrara la magnitud del problemas a mejorar.

## **1.5. Delimitación**

### **1.5.1. Temporal**

El estudio se desarrollará del, mes de Marzo al mes de Julio del 2024

### **1.5.2. Espacial**

El trabajo será aplicado en el servicio de emergencia en un hospital nacional de Lima

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

Profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional.

## **2. MARCO TEÓRICO**

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

#### **Antecedentes internacionales**

Cueva et al. (11) en el año 2023 en Ecuador presentaron su estudio con el objetivo de “Analizar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y los síntomas de estrés laboral en enfermeras/os de tres hospitales públicos de Quito, Ecuador.” La metodología de investigación fue cuantitativa, descriptiva, transversal y correlativa. La muestra estuvo compuesta por 217 enfermeras. Se utilizaron dos cuestionarios: Encuesta de Calidad del Trabajo (CVT) y Cuestionario de Evaluación del Estrés versión III. Los resultados mostraron que el 61,3% de las enfermeras presentaban "niveles bajos de CVT" y el 80,6% de las enfermeras presentaban estrés laboral "muy alto". Las investigaciones muestran que existe una relación significativa entre la CVT y los síntomas de estrés laboral en los cuidadores, y existe una necesidad urgente de explorar estrategias para mejorar la CVT y el manejo y control integral del estrés.

López et al. (12) en el año 2021 en México presentaron su estudio con el objetivo de “Conocer si la calidad de vida laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral autopercibido por el personal de salud”, El estudio utiliza métodos cuantitativos, transversales y predictivos. La muestra estuvo compuesta por 169 trabajadores de la salud. Y el uso de cuestionarios. Las horas cambiantes explican el 64.9 % de las diferencias en el nivel de rendimiento laboral. Además, se puede encontrar que existe un efecto lineal positivo y significativo entre las variables. Se concluyó que las variables de calidad de vida laboral son predictores muy importantes del desempeño laboral.

Ramírez. (13) en el año 2021 en Ecuador presentaron su estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre estrés laboral y cuidado humanizado en personal de enfermería”. Este estudio utilizó un diseño correlacional transversal no experimental. Encuestamos una muestra probabilística intencional de 129 enfermeras de un hospital de Guayaquil y las



evaluamos en el contexto de la pandemia de COVID-19 utilizando la Escala de Estrés de Enfermería y el Cuestionario de Evaluación de Enfermería de Nyberg. En general, se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el cuidado humano ( $R_{ro} = -0.101$ ;  $p > .05$ ); además, hubo correlación inversa entre el estrés y la dimensión relación profesional del cuidado humano ( $R_{ro}$ ):  $-0,28$ ;  $p < .05$ ), mostrando que también prevalecieron niveles promedio de cuidado humano y estrés severo.

Vásquez et al. (14) en el año 2021 en Chile presentaron su estudio con el objetivo de “Comparar la calidad de vida, estrés laboral e indicadores de salud en profesionales de enfermería que trabajan con turnos rotativos y diurnos”. Estudio descriptivo mediante diseño observacional y transversal con 24 participantes. Se administraron el SF-36 y el cuestionario de burnout y se midieron varios indicadores de salud. Resultados: Los enfermeros que trabajaron por turnos presentaron menor calidad de vida ( $p = 0,039$ ), mayor agotamiento emocional ( $p = 0,046$ ) y menor sensación de realización personal en el trabajo ( $p = 0,022$ ) en la dimensión emocional del rol. Menores niveles de insulina basal ( $p = 0,005$ ), menores valores del índice HOMA-IR ( $p = 0,007$ ) y mayor consumo de MET (equivalente de energía metabólica) por semana ( $p = 0,041$ ) en comparación con sus pares que trabajaban durante el día. Conclusión: En comparación con las enfermeras que trabajan durante el día, las enfermeras que trabajan por turnos tienen menor calidad de vida, más actividad física y más estrés laboral.

Bejarano et al. (15) en el año 2020 en Colombia presentaron su estudio con el objetivo de “establecer la relación que entre estrés laboral y calidad de vida en profesionales enfermeros de hospitales de Bogotá y Medellín”. Se realizó una entrevista semiestructurada a los participantes y se administraron dos cuestionarios para el método cuantitativo: 1. Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS), que se utilizó para medir el estrés laboral y 2. La escala Gencat evalúa la calidad de vida. La correlación entre estos resultados muestra una gran diferencia, como se puede observar en el gráfico, la mayoría de los sujetos

creían que tenían una buena calidad de vida. Se concluyó que algunas de las razones citadas por los sujetos como causantes de estrés y baja calidad de vida fueron: mala calidad del sueño, salarios no pagados a tiempo, inestabilidad financiera, poco tiempo con la familia y estrés laboral provocado por la actual pandemia. 19, porque actualmente trabaja en el área de Covid y le preocupa contagiar a sus familiares o enfermarse él mismo.

### **Antecedentes nacionales**

Ortiz (16) en el año 2022 realizó un estudio, con el objetivo de “determinar la correlación entre la calidad de vida y el nivel de estrés laboral del profesional de Enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador”. Se consideró un enfoque cuantitativo, de tipo línea base, un estudio correlacional, un diseño transversal no experimental, donde se consideró como población de estudio una muestra de 38 enfermeras y se utilizó una aplicación informática para seleccionar el EPIDAT (análisis epidemiológico y estadístico). ) muestra. Programa), también se utilizaron dos encuestas como instrumentos de recolección de información: la Encuesta de Calidad de Vida (CVP-35) y el Maslach Burnout Inventory (MBI). Como resultado, aplicando la prueba estadística Rho de Spearman se encontró que el valor de significancia  $P = 0.916$ , el cual es mayor que el valor de significancia teórica ( $\alpha = 0.05$ ), de lo cual se puede concluir que no se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ), por lo que la variable calidad de vida no se relaciona con el estrés.

Pérez et al. (17) en el año 2021 en Trujillo realizó un estudio, con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral de la enfermera” La investigación cuantitativa de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal. La población de la muestra estuvo compuesta por 93 enfermeros y enfermeras con al menos 3 meses de experiencia laboral. Para recopilar datos se utilizaron la Escala de Estrés Laboral de Enfermería (NSS) y la Escala de Calidad de Vida Laboral (WRQOL). Estrés laboral

moderado (39%) y estrés laboral bajo (61%). La calidad de vida laboral es baja (26%), media (25%) y alta (49%). El análisis estadístico se realizó mediante pruebas estadísticas de chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) y gamma de Pearson. Existe una correlación significativa entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral y viceversa.

Chumbislla et al. (18) en el año 2021 realizaron un estudio, con el objetivo de “establecer una relación entre la calidad de vida profesional y riesgo laboral que pueda existir dentro de la profesión de Enfermería en áreas críticas del Hospital III Goyeneche en Arequipa 2020.” Este estudio utiliza métodos de diseño cuantitativos, descriptivos, correlacionales y transversales, y utiliza una variedad de métodos aplicados, como encuestas y entrevistas, para recopilar datos. El instrumento adaptado a la población consta de un formulario personal y dos encuestas denominadas calidad de vida laboral (con 35 ítems) y riesgo laboral (con 25 ítems relevantes). Según los criterios de inclusión y exclusión, la población total del estudio estuvo compuesta por 49 enfermeras. Los datos obtenidos fueron analizados mediante la prueba de Chi-cuadrado y los resultados mostraron que en los resultados finales no existe correlación significativa entre las distintas variables estudiadas con  $\alpha$  ( $P=0,189$ ), pero se puede observar que sí existe correlación con  $\alpha$  relación significativa tamaño físico. Plantilla de riesgo Por último, la calidad de vida profesional es buena (89,8%) y los riesgos laborales elevados (67,3%).

Travezaño. (19) en el año 2020 en Lima realizó un estudio, con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020.” El estudio fue básico, utilizó métodos cuantitativos, niveles de correlación y un diseño transversal no experimental. Hay 35 trabajadores asistenciales. La técnica de recolección de datos fue una encuesta y el instrumento un cuestionario, y se obtuvieron los siguientes

resultados: calidad de vida laboral y nivel promedio de desempeño laboral, así como dimensiones de carga de trabajo, apoyo a mandos intermedios, alta motivación intrínseca, bajas habilidades cognitivas. y procesamiento promedio. Se concluyó que existe una relación significativa entre las dos variables de estudio con una correlación positiva promedio de 0,589 y un valor p de 0,00.

Machacuay et al. (20) en el año 2020 realizaron un estudio, con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020.” Este estudio fue un diseño no experimental, correlacional, transversal y el método de investigación fue hipotético-deductivo. La muestra estuvo conformada por 30 personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital La Merced. El método de encuesta fue un cuestionario. La "Nursing Stress Scale (NSS)" fue una escala de medición ordinal que constaba de 34 ítems. Hay muchas posibilidades. Las investigaciones muestran que el estrés laboral tiene una relación significativa con el desempeño del personal de cuidados intensivos del Merced Hospital; después del análisis estadístico, el valor de significancia (valor crítico observado) fue  $0,018 < 0,05$  (nivel de confianza del 95%). La correlación es -0,430, lo que significa que cuanto mayor es la presión, menor es el nivel de rendimiento y viceversa.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Estrés laboral**

El estrés laboral de enfermería es definido como reacciones físicas y psicológicas, que se originan cuando la capacidad o recurso de la enfermera se desequilibran con las demandas y requerimientos de su trabajo (21).

De manera similar, el estrés es una respuesta a situaciones donde los cuidadores se ven involucrados en diversos escenarios que exceden sus límites cognitivos y físicos. Les resulta difícil realizar actividades de cuidado debido a la presión de servicios de calidad como

los de emergencia y su comportamiento debe ser situacional. paciente rápida y rápidamente (22).

El estrés laboral es una respuesta física y emocional causada por un desequilibrio entre las necesidades y capacidades percibidas de una persona. También es una reacción a exigencias y presiones laborales que no están alineadas con las capacidades humanas, provocando desequilibrios y problemas en el trabajo (23). El estrés ocupacional en áreas agudas es una experiencia subjetiva que surge de la percepción de tener que lidiar con demandas incontrolables, excesivas o amenazantes durante el servicio, lo que genera demandas físicas y mentales que afectan sus actividades laborales (24).

### **Dimensiones del estrés laboral**

#### **Dimensión 1. Físico**

Es el estrés que se produce por aspectos concretos de cierta actividad, por el entorno o las condiciones en las cuales el personal de enfermería realiza su trabajo, donde la falta de espacio, los recursos limitados, la falta de personala lo exigen aún más presionándolo a un caso de estrés laboral (25).

De igual manera el estrés a nivel físico se enfoca en la exigencia del cuerpo ante ciertas actividades como es el caso del trabajo estático de la enfermera que tiene que mantener una posición por mucho tiempo en sus labores y cuidado que le brinda a sus pacientes, lo que ocasiona contracciones musculares de manera continua que desgastan al cuerpo, como al momento de cuidar la pacientes de trasladarlo, de cargarlo, asearlo, lo que provoca un estrés físico en el personal (26).

#### **Dimensión 2. Psicológico**

El estrés laboral psicológico en el personal de enfermería de emergencia se produce por la

complejidad de sus labores y por una carga de efectos negativos como el fracaso, la ansiedad, inseguridad, la muerte de un paciente, el mal trato de un familiar, entre otros (27).

El estrés psicológico es una exigencia en la complejidad de la acción que sobrepasa las capacidades cognitivas e intelectuales del personal de enfermería lo que genera problemas en su atención y concentración, además de que los vuelve irritables y propensos a la depresión y ansiedad lo que solo perjudicaría su desempeño (28).

### **Dimensión 3 Social:**

Es el estrés laboral producido por el nivel de las interrelaciones del personal de enfermería, con los pacientes, familiares y el mismo personal, además del ambiente de trabajo y los contextos en los cuales se desarrolla sus labores (29). El estrés social es una serie de aspectos que se desarrollan en la interacción que se da entre los individuos ya sea en su familia, en su trabajo o en su vida personal, asimismo este estrés también se produce por problemas económicos, falta de decisión entre otros aspectos que repercuten en toda su vida como sería en el trabajo (30).

#### **2.2.2. Calidad de vida laboral**

La calidad de vida en el lugar de trabajo se refiere a las percepciones de los empleados sobre sus condiciones de trabajo y el bienestar que crean en relación con sus metas y aspiraciones profesionales y personales. La calidad de vida laboral juega un papel importante en el desarrollo de la psicología profesional de un individuo, y crea motivación laboral, capacidad de adaptación a los cambios, el ambiente de trabajo, creatividad y el deseo de innovar o aceptar cambios organizacionales (31).

Asimismo, la calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida laboral (CVT) es una evaluación del bienestar basada en las opiniones expresadas por los empleados de una organización sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción con su entorno laboral. - La

existencia y desarrollo de estas condiciones en los recursos humanos, así como situaciones negativas, afectan generalmente al mejor funcionamiento de la empresa (32).

La calidad de vida laboral requiere satisfacción a nivel físico, psicológico e intelectual y está fuertemente influenciada por factores psicológicos internos y factores externos del entorno laboral (33). De manera similar, la calidad de vida laboral suele referirse a la satisfacción de los empleados con el trabajo y la vida; es una manera diferente de mirar y evaluar la vida en una organización, porque se busca el desarrollo y bienestar de los empleados, aparentemente sin tomar en cuenta la eficiencia de la empresa (34).

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

#### **Dimensión 1. Apoyo directivo**

Hacer referencia al apoyo del jefe y al aprecio por el trabajo y los buenos resultados laborales se encuentran entre los factores que tienen mayor impacto en la productividad profesional. El papel de un gerente o supervisor no se limita a supervisar el trabajo, sino que también proporciona orientación, recursos y fomenta la creatividad y la asunción de riesgos, mientras que el papel de la dirección implica crear el ambiente y la atmósfera de trabajo adecuados y centrarse en motivar a los empleados para hacer su trabajo (35). El apoyo a la dirección es la motivación y el reconocimiento del jefe de los logros de los empleados. Por lo tanto, es importante utilizar estrategias adecuadas para maximizar el desempeño de los empleados para lograr las metas (36).

#### **Dimensión 2. Motivación intrínseca**

La motivación intrínseca es un comportamiento impulsado por deseos internos o internos. En otras palabras, la motivación para realizar una determinada conducta proviene del interior de la persona, no del exterior. Esto significa que la motivación proviene únicamente de uno mismo y no de fuerzas externas como incentivos, compensaciones o elogios (37). La motivación

intrínseca es la que nos impulsa a hacer cosas por simple placer y es específica del individuo. Es una base basada en la autonomía y la competencia, la satisfacción y el placer (38).

### **Dimensión 3. Carga laboral**

En este mismo contexto, se puede enfatizar que la carga de trabajo es la parte del trabajo físico y mental que realiza un individuo. Al mismo tiempo, la sobrecarga se refiere a demasiadas tareas complejas y difíciles que deben completarse en un tiempo determinado. La sobrecarga de trabajo (cuantitativa o cualitativa) reduce la capacidad de una persona para hacer frente a las demandas laborales. Esta sobrecarga se relaciona conscientemente con el burnout, principalmente relacionado con la dimensión del agotamiento emocional (39). La sobrecarga de trabajo se refiere a la acumulación de exigencias físicas y psicológicas a los empleados durante la jornada laboral. Anteriormente, sólo el trabajo físico se consideraba exceso de trabajo, pero ahora el trabajo mental provoca fatiga y, por tanto, se tiene en cuenta(40).

### **Teoría del modelo de adaptación de Callista Roy.**

Según Roy, el hombre debe ser considerado como una entidad unificada con una composición determinada y no como una entidad que opera únicamente sobre la base de causa y efecto. El sistema humano comprende tanto al individuo como al grupo humano, puesto que la humanidad se adapta mediante el aprendizaje significativo, las enfermeras deben tratarlos como entidades singulares, dignas, autónomas e independientes que son un componente esencial de su entorno. Esta idea está estrechamente vinculada a la noción de adaptación, por lo que las percepciones de las personas sobre los problemas que enfrentan difieren de persona a persona (41).



## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional, Lima, 2024

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional, Lima, 2024

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**H1:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión físico del estrés laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional.

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión psicológico con la calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional.

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión social con la calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de investigación**

Se utilizará el método hipotético deductivo, método que implica observar inicialmente los atributos generales del fenómeno en cuestión antes de profundizar en los hallazgos finales y sacar conclusiones específicas (42).

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

Se aplicará el enfoque cuantitativo, este enfoque se centra en la utilización de medidas ordinales y examen estadístico destinado a detectar patrones y tendencias (43).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El trabajo es de tipo aplicada porque la razón de su existencia es desempeñar un papel activo en la solución del problema en cuestión utilizando el conocimiento y aplicándolo de manera práctica (44).

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

El estudio fue de diseño no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular variables, describiéndolas como eran en la realidad; lateralmente, desarrollándose en grupos en un momento y lugar determinado (45). Además se tiene como nivel o alcance el correlacional donde se busca medir la relación entre las variables (46).

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

##### **Población**

El número total de individuos o grupos que exhiben o es probable que exhiban la característica que desea estudiar (47) La población estará constituida por 85 profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024, la muestra será censal ya que se utilizara el total de la población

**Criterios de inclusión**

Profesionales de enfermería que firmen el consentimiento informado

Profesionales de enfermería que tengan más de 3 meses en la institución

Profesionales de enfermería titulados

**Criterios de exclusión**

Profesionales de enfermería de licencia.

Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado.

Profesionales de enfermería temporales en el servicio.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
<b>Estrés laboral</b>	El estrés laboral de enfermería es definido como reacciones físicas y psicológicas, que se originan cuando la capacidad o recurso de la enfermera se desequilibran con las demandas y requerimientos de su trabajo (21).	El estrés laboral del personal será medidos por un cuestionario de 34 ítems que considera 3 dimensiones (49).	Físico Psicológico Social	Carga de trabajo Muerte y sufrimiento Preparación Insuficiente Falta de apoyo e incertidumbre en el servicio. Problemas con médicos Problemas con otros miembros de enfermería	Ordinal	Alto (125-170) Medio (79-124) Bajo (34-78)
<b>Calidad de vida laboral</b>	La calidad de vida en el lugar de trabajo se refiere a las percepciones de los empleados sobre sus condiciones de trabajo y el bienestar que crean en relación con sus metas y aspiraciones profesionales y personales (31).	La calidad laboral del personal será medidos por un cuestionario de 35 ítems que considera 3 dimensiones (50).	Apoyo directivo Motivación intrínseca Carga laboral	Satisfacción Remuneración Reconocimiento Respaldo Creatividad Autonomía Motivación Auto compromiso Valoración. Importancia del trabajo. Apoyo. Sobrecarga Presión Estrés Consecuencias	Ordinal	Alta (105-140), Media (70-104) Baja (35-69).

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

#### **3.7.1. Técnica**

Como técnica de recolección de datos se utilizará la encuesta, una técnica de recolección de datos mediante preguntas a sujetos, cuyo propósito es obtener sistemáticamente medidas de conceptos derivados de preguntas de investigación previamente construidas (51).

#### **3.7.2. Descripción**

##### **a) Instrumento para medir la variable estrés laboral:**

Para medir el estrés laboral, se utilizará "The Nursing Stress Scale" o NSS, elaborada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson; compuesta por 34 ítems que describen situaciones potenciales de causar estrés en enfermería en el campo clínico y validado por autora Huamaní (49), en el en Perú en el año 2021.

Este instrumento contiene un total de 34 ítems, distribuido en 3 dimensiones: Estrés laboral físico (4 ítems), Estrés laboral psicológico (20 ítems) y Estrés laboral Social (10 ítems).

Para la calificación de las respuestas se empleará la escala tipo Likert teniendo como alternativa de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Para la escala valorativa, se utilizará los siguientes niveles de evaluación:

Alto (125-170)

Medio (79-124)

Bajo (34-78)

##### **b) Instrumento para medir la variable calidad de vida laboral:**

Para medir las calidad de vida laboral, será un cuestionario denominado Calidad de Vida Profesional (CVP-35) de Cabezas desarrollado en el año 1998, y que fue actualizado y validado por la autora López (50), en Perú en el año 2018. Este instrumento contiene un total

de 35 ítems, distribuido en 3 dimensiones: Apoyo directivo (12 ítems), Motivación intrínseca (11 ítems) y carga laboral (12 ítems).

Para la calificación de la respuestas se empleará la escala tipo Likert teniendo como alternativa de respuesta: Mucho [4], Bastante [3], Algo [2] y Nada [1]. Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Alta (105-140)

Media (70-104)

Baja (35-69).

### **3.7.3. Validación**

#### **a) Validación de la variable estrés laboral:**

En el caso del instrumento del estrés laboral Huamaní (55), lo sometió a validez de contenido en el Perú en el año 2021, mediante el juicio de 3 expertos con un resultado en con una  $v$  de Aiken de valor 0.97.

#### **b) Validación de la variable calidad de vida laboral:**

El cuestionario de calidad de vida laboral López (50), en Perú en el año 2018 lo sometió a validez de contenido, mediante juicio de 3 expertos, que calificaron al instrumento como suficiente y aplicable (50).

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **a) Confiabilidad de la variable estrés laboral:**

En el caso del instrumento para medir el estrés laboral Huamaní (49), realizó una prueba piloto con 20 personas, obteniendo un resultado de 0.960 de alfa de Cronbach.

## **b) Confiabilidad de la variable calidad de vida laboral**

La confiabilidad del instrumento de calidad de vida laboral se realizó mediante la prueba piloto con 20 personas, obteniendo un resultado de 0.850 de alfa de Cronbach (50).

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

Luego de la recolección de datos se procederá con la elaboración de la base de datos mediante el programa Excel, luego dichas bases de datos serán analizadas por el programa estadístico Spss 25.0, lo cual brindara estadísticas descriptivas a través de a través de tablas y figuras, así como manera inferencial a través del uso de la prueba de Rho de Spearman que permitirá la comprobación de las hipótesis de estudio y con ello poder brindar las conclusiones del caso.

### **3.9. Aspectos éticos**

El desarrollo del trabajo considerara los siguientes principios bioéticos (52):

**El principio de la justicia:** Las profesionales de enfermería en el estudio serán tratados con respeto en todo el proceso de investigación respetando la privacidad de sus datos sin distinción alguna.

**El principio de la autonomía:** este aspecto será representado a través de la firma del consentimiento informado que expresara la voluntad de la muestra a participar en el estudio.

**El principio de la beneficencia:** Se busca aportar en la concientización de mejorar el control del estrés laboral beneficiando en la integridad y calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería.

**El principio de la no maleficencia:** el estudio tiene un desarrollo académico por lo cual nos buscas perjudicar ni a la muestra ni a la institución en estudio.

## IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma

ACTIVIDADES	2024																			
	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Observación de la problemática de estudio	■	■																		
Respaldo teórico de lo observado			■	■	■															
Desarrollo de la problemática de estudio, fundamentación teórica de las variables y antecedentes de estudio				■	■															
Relevancia del estudio				■	■															
Formulación de objetivos					■	■	■													
Metodología de la investigación						■	■	■	■											
Población, muestra y muestreo									■	■	■	■								
Estrategias de recolección de datos									■	■	■	■								
Ética del estudio									■	■	■	■								
Análisis estadístico													■	■						
Recursos administrativos													■	■						
Anexos													■	■						
Aprobación del trabajo														■	■	■	■			
Defensa del trabajo																	■	■		
Ejecución del trabajo																			■	■

Actividades realizadas ■

Actividades por realizar ■



## 4.2. Presupuesto

MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	VALOR	
			PRECIO UNITARIO S/.	PRECIO TOTAL S/.
<b>Equipos</b>				
Equipo de almacenamiento portátil	Unidad	1	42	42
<b>Útiles de escritorio</b>				
Hojas Bond	Millar	1	32	32
Lapiceros	Caja	1	18	18
<b>Material bibliográfico</b>				
Textos	Unidad	7	30	210
Impresión	Hoja	400	0.50	200
Fotocopia	Hoja	120	0.20	24
<b>Recursos humanos</b>				
Asesor	Servicio	1	800	800
Asesor estadístico	Servicio	1	750	750
<b>OTROS</b>				
Viáticos	Unidad	42	30	1260
Comunicación	Llamadas	49	1	49
Servicio de internet	Meses	2	120	240
Imprevistos				650
			<b>TOTAL S/.</b>	<b>4 275</b>

## Referencias

1. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. Who.int. [citado el 1 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Bosch SJ, Valipoor S, Alakshendra A, De Portu G, Mohammadigorji S, Rittenbacher D, et al. Coping and caregiving: Leveraging environmental design to moderate stress among healthcare workers in the emergency department setting. *HERD* [Internet]. 2023;16(3):261–77. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/19375867231151243>
3. Soriano G, Seijo A. Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos [Internet]. *Rev. SANUM*. [Internet]. 2021 [citado 6 de marzo de 2024]. 5(4) 74-85. Disponible en: [https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum\\_v5\\_n4\\_a9.pdf](https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf)
4. Chahbounia R, Gantare A. A pilot study to assess the effect of coaching on emergency nurses' stress management. *Nurs Rep* [Internet]. 2023 [citado 6 de marzo de 2024];13(1):179–93. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2039-4403/13/1/19>
5. Al Sabei S, Al-Rawajfah O, AbuAlRub R, Labrague L, Burney IA. Nurses' job burnout and its association with work environment, empowerment and psychological stress during COVID-19 pandemic. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2022 [citado 6 de marzo de 2024]; 28(5). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/ijn.13077>
6. Jiménez M, Alborno E, Vega V, Jiménez L, Hermida X. Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito No1 de la Policía, abril 2022. *Ciencia Latina* [Internet]. 2023;6(6):12300–16. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.4252](http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4252)
7. Crivillero O, Saavedra E, Sánchez R, Alfaro C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2022 [citado 6 de marzo de 2024];38(0). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398/863>
8. Del Rosario F, Capcha S, Chasnamote D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. *Ágora Rev Cient* [Internet]. 2021 [citado 6 de marzo de 2024];8(2):27–32. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>

9. García A. Estrés laboral y cuidado de enfermería, centro quirúrgico del hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica- 2016. Revista Enfermería la Vanguardia [Internet]. 2020;6(1):10–7. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35563/revan.v6i1.214>
10. Juárez K. Carga laboral y calidad de atención en pacientes que acuden a la Microred de Salud Ocobamba, Apurímac 2021. Universidad César Vallejo; 2022. [citado 6 de marzo de 2024]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84925/Juarez\\_QKY-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84925/Juarez_QKY-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
11. Cueva G, Valenzuela S, Hidalgo J. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. Revista San Gregorio [Internet]. 2023 [citado 6 de marzo de 2024];1(55):46–64. Disponible en: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072023000300046](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072023000300046)
12. López BE, Aragón JM, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. Rev Fac Med Humana [Internet]. 2021 [citado el 6 de marzo de 2024];21(2):316–25. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext)
13. Ramírez E. Estrés laboral y cuidado humanizado en personal de enfermería de un hospital de Guayaquil en Tiempos COVID-19, 2020. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 6 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56889>
14. Vásquez J, Guzmán E. Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos. Univ Salud [Internet]. 2021;23(3):240–7. [citado el 6 de marzo de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.212303.237>
15. Bejarano E, Jiménez M, Espitia G. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano; 2020 [citado el 6 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1981>
16. Ortiz R. Calidad de vida y nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de hospitalización covid-19 del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2021. Universidad Autónoma de Ica; 2022 [citado el 6 de marzo de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1729>

17. Pérez D, Prado K. Estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19. Universidad Nacional de Trujillo; 2021 [citado el 6 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/items/cf91822a-20e3-4123-8255-9dc07e1fbc06>
18. Chumbislla R., Huamaní S. Calidad de vida profesional y riesgo laboral de Enfermeras de áreas críticas, Hospital III Goyeneche - Arequipa 2020. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2020; [citado el 6 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2794938>
19. Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020. Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado el 6 de marzo de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1000>
20. Machacuay J, Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020. Repositorio Institucional – UNAC; 2020 [citado el 6 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>
21. Burgos D, Rendón V, Díaz C, Aguirre J, Peralta G, Angulo T. La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. EFDeportes [Internet]. 2020 [citado el 6 de marzo de 2024];25(266):109–23. Disponible en: <https://www.efdeportes.com/efdeportes/index.php/EFDeportes/article/download/1617/1250?inline=1>
22. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Rev Comun Salud [Internet]. 2020 [citado el 6 de marzo de 2024];10(2):301–21. Disponible en: <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>
23. Quispe A, Chocce M. Estrés laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Norte, durante la pandemia 2022. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería] Lima: Universidad María Auxiliadora; 2022. [citado el 6 de marzo de 2024] Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/919>
24. Ochante F, Pimentel S, Tello M. Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el Servicio de Pediatría en un hospital nacional. Lima 2017-2018. [Trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería pediátrica]

- Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. [citado el 6 de marzo de 2024]  
Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/4369>
25. López J, Méndez Z. Factores relacionados al estrés laboral de enfermeros de emergencia. Huaraz 2020. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 6 de marzo de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60297>
  26. Ramirez A. Carga laboral y nivel de estrés en los enfermeros del área de emergencias del EsSalud, Lima – 2022. Universidad Privada Norbert Wiener; 2023. [citado el 6 de marzo de 2024] Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8575>
  27. Belizario J, Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud puno, 2018. [Internet] 2015 [citado el 6 de marzo de 2024] Disponible en: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/156>
  28. Vargas C, Estela M. Estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia COVID-19, Hospital Marino Molina Scippa de Comas, Lima- 2020. Universidad Autónoma de Ica; 2020. [citado el 6 de marzo de 2024] Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/688>
  29. Medina M. Factores relacionados al estrés en enfermeras de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho. 2018. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018. [citado el 6 de marzo de 2024] Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7839>
  30. Míguez S. El estrés en la enfermería y sus consecuencias. UCrea Repositorio abierto de la Universidad de Cantabria; 2018. [citado el 6 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/14137>
  31. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica san miguel arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019. [Tesis de titulación] Lima: Universidad San Martín de Porres; 2021 [citado el 6 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7419>
  32. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Rev. Pensamiento & Gestión, [Internet] 2018 [citado el 6 de marzo de 2024] 45(1), pp. 58-81. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
  33. Castaño JJ, Páez ML. Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. Inf Psicol [Internet]. 2020 [citado el 6 de marzo de

- 2024];20(2):139–53. Disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/201>
34. Alalú L. La importancia de la calidad de vida en el trabajo. Corresponsables fundación Colombia. [Internet] 2016 [citado el 6 de marzo de 2024] Disponible en: <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>
35. Vázquez F. La importancia de percibir el apoyo del jefe. Soluciones integrales en Workplace, Retail, Educación y Hospitality 3g office. [Internet] 2016 [citado el 6 de marzo de 2024] Disponible en: <https://www.3goffice.com/la-importancia-de-percibir-el-apoyo-del-jefe/>
36. Randstad La importancia de tener una buena relación con tu responsable. [Internet] 2017 [citado el 6 de marzo de 2024] Disponible en: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia-de-tener-una-buena-relacion-con-tu-responsable/>
37. Asana. ¿Qué es la motivación intrínseca y cómo funciona? [Internet]. 2021. [citado el 6 de marzo de 2024] Disponible en: <https://asana.com/es/resources/intrinsic-motivation>
38. Hernández RC, Cordero D. estímulo de la motivación intrínseca del estudiantado en un curso de inglés como lengua extranjera. Revista Internacional de Pedagogía e Innovación Educativa [Internet]. 2021 [citado el 6 de marzo de 2024];1(1):149–72. Disponible en: <https://editic.net/ripie/index.php/ripie/article/view/30>
39. Patlán J. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Rev. Estudios Gerenciales, 29(129) [Internet] 2018 [citado el 6 de marzo de 2024] Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000813#:~:text=La%20sobrecarga%20de%20trabajo%20produce,agotamiento%20f%C3%ADsico%20y%20emocional%2C%20la>
40. Alcayaga A. La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Universidad San Sebastián, Chile. [Internet] 2016 [citado el 6 de marzo de 2024] Disponible en: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
41. Ramírez A, Freire R, González C. Cuidados del trasplantado renal en cuidados intensivos según el Modelo de Adaptación de Callista Roy. Ene [Internet]. 2021 [citado el 6 de marzo de 2024];15(1). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2021000100010&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2021000100010&script=sci_arttext)

42. Carrasco S. Metodología de La Investigación Científica. [Internet]. 2016 [citado el 6 de marzo de 2024]; Disponible en: [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)
43. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
44. Dzul M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2013 [citado el 6 de marzo de 2024]; Disponible en: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
45. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. Rev medica Sanitas [Internet]. 2018 [citado el 6 de marzo de 2024]; 21(3):141–6. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>
46. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
47. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
48. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014.
49. Huamaní M, Olivas E. Nivel de estrés en los enfermeros que laboran en los servicios Covid-19 de un Hospital de Huacho, 2021. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 6 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74444>
50. López I. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. Universidad César Vallejo; 2018. [citado el 6 de marzo de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27450>
51. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 2016 [citado el 6 de marzo de 2024]. Disponible en: [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
52. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet].; 2009 [citado el 6 de marzo de 2024]. Disponible en: [https://www.cep.org.pe/download/codigo\\_etica\\_deontologia.pdf](https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf).

## **ANEXOS**



### Anexo 01: Matriz de consistencia

#### Título: Estrés laboral y calidad de vida en enfermería de un hospital nacional de lima, 2024

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en enfermería de un hospital de Lima, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Como se relaciona la dimensión física del estrés laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería de un hospital nacional?</p> <p>¿Como se relaciona la dimensión psicológica del estrés laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería de un hospital nacional?</p> <p>¿Como se relaciona la dimensión social del estrés laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería de un hospital nacional?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en enfermería..</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar como se relaciona la dimensión física del estrés laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería de un hospital nacional</p> <p>Identificar como se relaciona la dimensión psicológica del estrés laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería de un hospital nacional</p> <p>Identificar como se relaciona la dimensión social del estrés laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería de un hospital nacional</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería de un hospital nacional, Lima, 2024</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería de un hospital nacional, Lima, 2024.</p> <p><b>Hipótesis Especifica</b> H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión físico del estrés laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión psicológico y la calidad de vida en enfermería de un hospital de Lima, 2024.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión social y la calidad de vida en enfermería de un hospital de Lima, 2024.</p>	<p><b>V1: Estrés laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Físico</li> <li>– Psicológico</li> <li>– Social</li> </ul> <p><b>V2: Calidad de vida</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Apoyo directivo</li> <li>– Motivación intrínseca</li> <li>– Carga laboral.</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Método y diseño de Investigación</b> Método hipotético - Deductivo</p> <p><b>Diseño</b> no experimental de corte transversal</p> <p><b>Población y muestra</b> 85 profesionales de enfermería</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionarios</p>

## Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.

### CUESTIONARIO DE ESTRES (THE NURSING STRESS SCALE (NSS))

**INSTRUCCIONES:** Marque una casilla con una X la respuesta que más crea conveniente, de acuerdo a su percepción sobre la carga de trabajo dentro de sus labores.

Siempre (5)

Casi siempre (4)

Algunas veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>FÍSICO</b>						
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería					
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera					
3	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal					
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo en el servicio					
<b>PSICOLÓGICO</b>						
5	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente					
6	Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve					
7	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar					
8	La muerte de un/a paciente, le entristece					
9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza					
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración					
11	Le falta de oportunidades para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes					
12	No sentirse preparad/o para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza					
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde					
14	La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional					
15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor					
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera					
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta					

18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional					
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes					
20	Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría					
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado					
22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura					
23	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo					
24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico					
<b>SOCIAL</b>						
25	Tiene conflictos con un medico					
26	Ser criticada/o por un médico, le enfurece					
27	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa					
28	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice					
29	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente					
30	Tiene conflictos con el/la supervisor/a					
31	Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia					
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad					
33	Le dificulta el trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad					
34	Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio					

Fuente:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74444/Huaman%C3%AD\\_VMI-Olivas\\_IEP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74444/Huaman%C3%AD_VMI-Olivas_IEP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

### Anexo 3: CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de la calidad de vida laboral. Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

Mucho [4]

Bastante [3]

Algo [2]

Nada [1]

N°		1	2	3	4
<b>Apoyo directivo</b>					
1	Apoyo de mis compañeros				
2	Satisfacción con el sueldo				
3	Posibilidad de promoción				
4	Apoyo de mis jefes				
5	La institución trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
6	Posibilidad de ser creativo				
7	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
8	Tengo autonomía o libertad de decisión				
9	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
10	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
11	Reconocimiento de mi esfuerzo				
12	Variedad de mi trabajo				
<b>Motivación intrínseca</b>					
13	Motivación (ganas de esforzarme)				
14	Satisfacción con el tipo de trabajo				
15	Ganas de ser creativo				
16	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
17	Calidad de vida de mi trabajo				
18	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
19	Estoy capacitado para hacer mi trabajo				
20	Lo que tengo que hacer queda claro				
21	Me siento orgulloso de mi trabajo				
22	Apoyo de mi familia				
23	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)				
<b>Carga laboral</b>					
24	Cantidad de trabajo que tengo				
25	Desconecto al acabar la jornada laboral				
26	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
27	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
28	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
29	Interrupción molestas				
30	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
31	Estrés (esfuerzo emocional)				
32	Falta de tiempo para mi vida personal				
33	Incomodidad física en el trabajo				
34	Carga de responsabilidad				
35	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				

Fuente:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez\\_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Anexo 04: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este formulario de consentimiento informado contiene información para ayudarle a decidir si desea participar en este estudio. Debe conocer y comprender cada una de las siguientes secciones antes de decidir si participar. Tómese el tiempo necesario y lea atentamente la información que se proporciona a continuación. No obstante, si aún tiene preguntas, comuníquese con los investigadores a través del teléfono móvil o el correo electrónico que figuran a continuación para este documento. No debe dar su consentimiento hasta que comprenda esta información y se hayan resuelto todas las preguntas.

**Título del proyecto:** Estrés laboral y calidad de vida en enfermería de un hospital de Lima, 2024.

**Nombre del investigador principal:** Verónica Betsabé Murillo Rosillo

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en enfermería..

**Participantes:** Profesionales de enfermería

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

**Beneficios por participar:** Los participantes del estudio podrán acceder a los resultados de la investigación.

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

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

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

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

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

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

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la ..... ubicada en la 4, correo electrónico: .....

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, que se me dio la oportunidad de hacer preguntas y de responderlas satisfactoriamente, que no me sentí coaccionado y que fui influenciado indebidamente para participar o continuar participando en el estudio. , y que en última instancia respondo la encuesta El hecho de que acepta la participación voluntaria en esta investigación. Al respecto, proporciono la siguiente información:

Documento Nacional de Identidad: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....

---

Firma

**Anexo 05: Informe de originalidad**

## ● 20% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 9% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 18% Submitted Works database

### TOP SOURCES

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

1	<b>uwiener on 2024-07-18</b> Submitted works	2%
2	<b>uwiener on 2024-06-27</b> Submitted works	2%
3	<b>uwiener on 2023-05-10</b> Submitted works	2%
4	<b>Universidad Wiener on 2024-05-21</b> Submitted works	2%
5	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Internet	2%
6	<b>uwiener on 2024-03-31</b> Submitted works	2%
7	<b>uwiener on 2024-02-25</b> Submitted works	1%
8	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	1%