



**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 laboral en profesionales de enfermería del
servicio de emergencias adultos de un hospital de EsSalud Lima 2024

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autora: Flores Llanco, Edith Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1130-0473>

Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

Lima – Perú

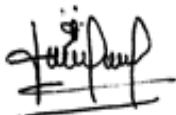
2024

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

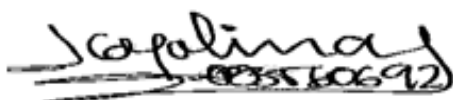
Yo, Flores Llanco, Edith Elizabeth, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Estrés laboral y calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencias adultos de un hospital de EsSalud Lima 2024", Asesorado por el Docente Dr. Molina Torres, Jose Gregorio, CE N° 003560692, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>, tiene un índice de similitud de 13 (Trece) %, con código oid:14912:377379629, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor(a)
 Flores Llanco, Edith Elizabeth
 DNI N° 70398531



.....
 Firma del Asesor
 Dr. Molina Torres, Jose Gregorio
 CE N° 003560692

Lima, 31 de Mayo de 2024

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

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

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

DEDICATORIA

A mis hijos, el cimiento y brújula que orientan mi vida, a Uds. Caleb y Mathius.

A mi madre, por su amor y cuidado constancia conmigo.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor, por el acompañamiento en la culminación del presente proyecto.

A la Universidad Norbert Wiener por la formación recibida en sus aulas.

Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

JURADO

Presidente : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

Secretario : Mg. Matos Valverde, Carmen Victoria

Vocal : Mg. Peña Guerrero, Leslie Elizabeth

ÍNDICE

PORTADA.....	i
CONTRAPORTADA.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	6
1.4.3. Práctica	6
1.4.4. Temporal.....	6
1.4.5. Espacial.....	7
1.4.6. Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	13
2.3. Formulación de la hipótesis.....	20

2.3.1.	Hipótesis general	20
2.3.2.	Hipótesis específicas	20
3.	METODOLOGÍA	22
3.1.	Método de investigación	22
3.2.	Enfoque de investigación	22
3.3.	Tipo de investigación	22
3.4.	Diseño de la investigación.....	22
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	23
3.6.	Variables y operacionalización de variables	24
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.7.1.	Técnica	25
3.7.2.	Descripción de instrumentos	25
3.7.3.	Validación.....	26
3.7.4.	Confiabilidad	26
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	27
3.9.	Aspectos éticos	27
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	29
4.1.	Cronograma de actividades	29
4.2.	Presupuesto.....	30
5.	REFERENCIAS	31
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	42
	Anexo 2: Instrumentos	43
	Anexo 3: Consentimiento informado	49
	Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin.....	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

El proyecto de investigación desarrollado tiene como objetivo “Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos de un Hospital de EsSalud Lima, 2024”. Para su desarrollo metodológico se tomó en cuenta el diseño Hipotético-Deductivo, de tipo cuantitativo, diseño no experimental y con un alcance correlacional; la población se conformará por 120 profesionales en enfermería que ejercen su labor en el servicio de emergencia adultos, a quienes se les aplicará dos cuestionarios validados y confiables como son: el “*The Nursing Stress Scale (NSS)*” elaborada en 1986 por Gray Toft; versión en castellano por Pons y Escriba en 1998; para la calidad de vida laboral se empleará el “Test de Calidad de Vida del Trabajador (CVT)” elaborada por Gonzales et al. y modificada por Cruz en el 2020. Para el procesamiento de datos se elaborará la tabla matriz y posteriormente la correlación de las variables serán analizados en el programa SPSS versión 23 y la comprobación de hipótesis se hará mediante la prueba estadística Rho de Spearman, posterior a ello se desarrollarán las tablas de contenido para su análisis final.

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

ABSTRACT

The research project developed aims to "Determine the relationship between work stress and quality of life in nursing professionals in the adult emergency service of an EsSalud Hospital Lima, 2024." For its methodological development, the Hypothetical-Deductive design was taken into account, quantitative, non-experimental design and with a correlational scope; The population will be made up of 120 nursing professionals who work in the adult emergency service, to whom two validated and reliable questionnaires will be applied, such as: "The Nursing Stress Scale (NSS)" developed in 1986 by Gray Toft; Spanish version by Pons y Escriba in 1998; For the quality of work life, the "Worker Quality of Life Test (CVT)" developed by Gonzales et al. will be used. and modified by Cruz in 2020. For data processing, the matrix table will be prepared and subsequently the correlation of the variables will be analyzed in the SPSS version 23 program and the hypothesis testing will be done using Spearman's Rho statistical test, after This will develop tables of contents for final analysis.

Keywords: Stress, quality of work life, nursing, emergency.

1. EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

La patología del estrés, es una condición que daña severamente la salud tanto física como mental de quienes la padecen, siendo éstos principalmente la población trabajadora; es así como la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2023 definió que el estrés es el resultado de un permanente sometimiento a exigencias laborales que sobrepasan las competencias y respuestas adaptativas de las personas, esto los incapacita para desarrollarse óptimamente y lo predispone al desarrollo de enfermedades tanto cardiovasculares como mentales (1).

La enorme importancia del estudio de los niveles de estrés laboral y calidad de vida de los trabajadores radican en su rol fundamental dentro de la sociedad, como lo refiere la OMS al 2023, el 60% de la población mundial trabaja por lo que constituyen el pilar del desarrollo y progreso social de los países, por lo que, lograr la plenitud de la calidad de vida laboral con ambientes laborales sin estresores y oportunidades de relaciones positivas y saludables es un objetivo deseable para todos los trabajadores, además, se convierte en un factor protector del bienestar social y económico de los países en desarrollo (2).

El sector salud está compuesto principalmente por trabajadores enfermeros, la OMS en el 2020 pone en manifiesto la importancia que constituye preservar la salud de los enfermeros en el mundo tanto física como mental, si estos padecen estrés u otras patologías debilitan los organismos de salud; representan al 50% de todo el personal sanitario, siendo el corazón y columna vertebral del sistema de salud y estando presente desde tiempos inmemorables en todas las epidemias que la humanidad ha presentado, siendo así el principal pilar de los organismos de atención en salud (3).

Enfermeros de diferentes partes del mundo padecen de estrés; el 2023 según datos del Consejo General de Enfermería española pone en evidencia que 8 de cada 10 enfermeras presentaron altos grados de estrés debido a que se desempeñan en ambientes con mala calidad de vida laboral con sobrecarga laboral, inestabilidad laboral, violencia física y verbal de los superiores sumado al enfrentamiento diario del sufrimiento ajeno y la muerte de sus pacientes; sumado a ello las exigencias en los horarios laborales obliga al personal a enfrentarse a angustias en su desarrollo personal por la falta de conciliación entre el trabajo y la vida familiar resultando en renunciaciones o ausentismo laboral (4).

Resultados similares menciona otro estudio en España el 2023, donde menciona que cerca del 80% de enfermeras declararon que sufrían de estrés crónico y ansiedad afectando su trabajo, asociándose a las malas condiciones de vida laboral: largas jornadas, sobrecarga, angustia emocional, los autores concluyen que las enfermeras españolas presentan agotamiento físico y mental y no gozan de una adecuada calidad de vida en el aspecto laboral (5).

Consecuentemente la OMS en Latinoamérica el 2020 sostuvo que la calidad de vida laboral en enfermeras es inadecuada y que además presentan niveles de estrés alto, estando presente en casi el 70% de profesionales de enfermería en la región, esto se presenta a pesar del reconocimiento de su importancia dentro del sistema sanitario y su influencia negativa en la calidad de atención, la OMS pone en alerta que las entidades de salud no vienen garantizando entornos laborales que busquen calidad de vida laboral y prevengan los altos niveles de estrés, vulnerando la salud del trabajador y con ello comprometiendo el proceso de atención de los usuarios (6).

Esta situación es similar a la que presenta Brasil el 2021, donde estudios realizados mostraron que la calidad de vida laboral de los profesionales enfermeros se encontraba en

niveles de medio a bajo en el 65% siendo un problema latente y que responde principalmente a las condiciones precarias de los entornos laborales (7).

Esta situación fue similar a la presentada en enfermeras de Colombia el 2022 donde un estudio hace referencia a la conexión existente entre el alto nivel de estrés con las situaciones de una calidad de vida laboral mala, refiriendo que el estrés agudo afecta de forma negativa a la calidad de vida laboral que tienen los enfermeros, por lo que es recomendable que las entidades de salud diseñe políticas y estrategias que garanticen la salud mental de trabajador enfermero, además que el enfermero sea tratado de forma justa y digna, en función a su gran labor y reconocimiento de la profesión (8).

Estas estadísticas presentadas a nivel internacionales son similares a la realidad nacional peruana, un estudio en el Perú el 2022, refiere que la exposición al estrés como se ha planteado repercute tanto la salud física como emocional del enfermero, contribuyendo además a contribuir al agotamiento emocional y afectar la calidad de vida laboral, por lo que la calidad de vida laboral se convierte en un indicador que demuestra el grado de bienestar humano que posee el enfermero, a medida que aumenta el estrés la calidad de vida laboral tenderá a disminuir y con ello el bienestar del enfermero disminuirá considerablemente pudiendo provocar otras situaciones como el abandono profesional (9).

A nivel local, el 2022 en un estudio en Lima refiere que el 56,74% de enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital, presentaron un nivel de estrés de nivel medio y se relaciona con la disminución de la calidad de vida en un nivel medio en el 66, 7%; por lo que amenore niveles de estrés mayores niveles de calidad de vida laboral, además el estrés afecta el desempeño en el trabajo de los enfermeros, el 76,7% además presentaron un nivel medio de agotamiento emocional (10).

En consecuencia, a lo descrito de forma objetiva en el servicio de emergencia adultos de un Hospital EsSalud de Lima situado en el Callao se pudo observar que los enfermeros manifestaban síntomas de estrés adicionados a irritabilidad y agotamiento físico y mental; además refieren que estaban expuestos a condiciones laborales extenuantes desde la sobrecarga de pacientes hasta el poco descanso que poseen; situación que puede ser mejorada ofreciendo mejores condiciones con goce de calidad de vida laboral y disminuyendo los niveles de estrés que pueden presentar; además de no contar con una data estadística de las variables en estudio en virtud de lo observado y en consecuencia de la problemática planteada nace la siguiente incógnita de investigación:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

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

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión ambiente del estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos?

¿Qué relación existe entre la dimensión organización del estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos?

¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones individuales del estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

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

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación existente entre la dimensión ambiente del estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos.

Identificar la relación existente entre la dimensión organización del estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos.

Identificar la relación existente entre la dimensión condiciones individuales del estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación se considera conveniente desde el aspecto teórico debido a que permitirá conseguir datos necesarios para el cierre de brechas en cuanto al conocimiento del comportamiento de los fenómenos de estudio planteados en el proyecto, y que se viene sustentados con las evidencias científicas acerca de la relación estrecha entre el estrés laboral con la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos. Así mismo, permitirá contribuir en suministrar información tanto a los directivos como a los profesionales de enfermería, promoviendo así la reflexión consciente del problema con el objetivo de la toma de decisiones de acción e intervención para disminuir los niveles de estrés laboral e incrementar el nivel de calidad de vida laboral en enfermería. Por otra parte, se considera pertinente hacer uso de la teoría de Inteligencia emocional de Jean Watson, dado que

permiten fundamentar y vislumbrar soluciones pertinentes a los fenómenos de estudio y la problemática planteada.

1.4.2. Metodológica

De forma metodológica, la relevancia del estudio radica en su representación clave para un desarrollo basado en el método científico sustentado; debe considerarse el enfoque cuantitativo y alcance correlacional, debido a su relevancia, además de los instrumentos empelados, ya que aseguran un adecuado proceso metodológico debido a que cuentan con validez y confiabilidad adecuados para ser considerados instrumentos fiables aplicado en el Perú por Machacuay y Vera. el 2023, siendo estos el “NSS” para profesionales de salud elaborada por Gray-Tof adecuada por Pons y Escriba en 1986 y el “CVT” modificada por Cruz en el 2020. Asimismo, la relevancia del estudio de forma metodológica garantiza la aplicación del método científico por lo que puede ser tomado en investigaciones futuras como referente o antecedente de estudio.

1.4.3. Práctica

La justificación práctica del estudio se da en la importancia del estrés presente en casi todos los profesionales de salud que involucra a enfermería y la relevancia de esta en la calidad de vida en el ámbito laboral, los resultados obtenidos del estudio pueden favorecer la aplicación de estrategias de cambio replanteando propuestas de solución ante la realidad del estrés y calidad de vida laboral; los profesionales del servicio de emergencia adultos pueden ser beneficiados directamente con estos posibles cambios o alternativas de solución, además los resultados serán dados a conocer en las esferas administrativas de gerencia y jefatura de enfermería esperando cambios y mejoras que sean necesarios.

1.4.4. Temporal

El estudio de forma temporal se delimita en el periodo de enero-junio del 2024.

1.4.5. Espacial

En cuanto a la delimitación espacial el lugar de estudio se desarrollará en el servicio de emergencia adultos de un hospital EsSalud con dirección fiscal en el distrito de Bellavista en jirón Colina 1086, provincia constitucional del Callao, Lima, Perú.

1.4.6. Población o unidad de análisis

El profesional de enfermería que trabaja en emergencia adultos será la unidad de análisis.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Cueva et al. (11) en el año 2023, en Ecuador, realizó un estudio con el objetivo de “Analizar la relación entre calidad de vida laboral y los síntomas de estrés laborales en enfermeras de los servicios de: emergencia, cuidados intensivos y hospitalización de 3 hospitales públicos de Quito”. La metodología empleada fue tipo cuantitativo y alcance correlacional, la muestra se conformó por 757 enfermeras de los 3 hospitales de forma estratificada, se ejecutó el “cuestionario Calidad de vida laboral CVT-GOHISALO” y el “Cuestionario de evaluación de estrés III”. Los resultados refieren que la calidad de vida laboral fue baja en el 61,3% de enfermeros seguida de nivel medio con 30,0%, las dimensiones menos valoradas fueron la Integración en el puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo y el desarrollo personal con 30,0%, 26,2% y 20,4% respectivamente.; en cuanto al estrés fue de nivel bajo en el 61,3%. El estudio concluye en que se encontró asociación entre la calidad de vida laboral y el estrés con $p < 0.005$.

Cerda et al (12) en el año 2022, en Cuba realizó un estudio con el objetivo de: “Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso con el trabajo de las enfermeras de emergencia de un hospital público”. La metodología empleada fue tipo cuantitativo y alcance correlacional, la muestra se conformó por 43 enfermeras del servicio de emergencia, en quienes se ejecutó el “Cuestionario Calidad de vida laboral en Hospitales públicos (CVL-HP)” y La escala *Utrecht*. Los resultados refieren que la calidad de vida laboral fue alta con $2,18 \pm 0,34$ DE; las dimensiones más altas fueron salud en general con $2,58 \pm 0,49$ DE y responsabilidad laboral con $2,60 \pm 0,84$; mientras que el compromiso con el trabajo fue bueno con $4,70 \pm 0,99$ DE. El estudio concluye en que el compromiso con el trabajo se relaciona

con la calidad de vida laboral en enfermeros del servicio de emergencia forma directa siendo $\rho=0,875$ y $p=0,001$.

Peña (13) en el año 2021, en Ecuador realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre la motivación y el estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San José Loja”. La metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo, y alcance correlacional, la muestra se conformó por 89 enfermeros, para la medición de variables se usaron dos cuestionarios: “La escala de motivación laboral (R-MAWS)” y la “Escala de Estrés laboral (MBI)”. Los resultados refieren que el 78% de la población presentó un nivel de estrés medio y el nivel de estrés fue medio en el 62% de enfermeros. El estudio concluye en que la motivación afecta positivamente a los niveles de estrés.

Portero et al. (14) en el año 2020, en España realizó un estudio con el objetivo de: “Estimar el estrés, satisfacción laboral, afrontamiento y niveles de salud de las enfermeras de los servicios de emergencia de España”. La metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional, el estudio multicéntrico tuvo una muestra que se conformó por 171 enfermeras, para la medición de variables se usaron dos cuestionarios: el “Maslach Burnout Inventory”, el “*Font-Roja Questionnaire, la Brief Cope Orientation to Problem Experience*” y el “*General Health Questionnaire*”. Los resultados demostraron que el nivel de estrés fue bajo en la dimensión agotamiento emocional con 59,65%, así como en la dimensión despersonalización en el 43,27% de casos mientras la falta de realización personal fue alta el 53,22%, la prevalencia general de burnout fue de nivel medio en el 73,68%; el estrés en la dimensión agotamiento emocional se relacionó positivamente con

la ansiedad con una significancia de $p=0,001$, sin embargo se encontró una asociación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral con una significancia de $p=0.002$, mientras que el estrés mostró una relación positiva con el afrontamiento evitativo siendo $p=0.0004$. El autor concluye en que el estrés afecta a las enfermeras de los servicios de emergencia de Andalucía, estando el Burnout presente en el 8,19%, sus predictores principales fueron la ansiedad, afrontamiento de evitación y los laborados en emergencia.

Lucero et al. (15) en el año 2020, en Ecuador realizó un estudio que tuvo por objetivo: “Determinar el grado de asociación entre el estrés laboral y la autopercepción de salud en médico y enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Especialidades San Juan”. La metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental y de alcance correlacional, la muestra se conformó por 57 profesionales médicos y enfermeras, para la medición de variables se usaron dos cuestionarios: “El cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del trabajo” y el perfil de salud de *Nottingham*. Los resultados refieren que el 78,43% de la población fueron enfermeras, enfermería sufrió mayor exposición al estrés laboral en el 84,51%, siendo las dimensiones falta de cohesión con 97,50% de estrés, influencia del líder con 90,0% y el clima organizacional con 78,43% las más afectadas por el estrés; el estrés afecta negativamente la autopercepción de salud de los profesionales con una significancia de $p=0,043$. El estudio concluye en que las enfermeras son el grupo de trabajadores más expuestos al estrés en el servicio de emergencia del Hospital de estudio.

Nacionales

Vásquez (16) en el año 2023, en Chimbote realizó un estudio con el objetivo de: “Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y la calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chimbote”. El estudio

fue no experimental y alcance correlacional, la muestra fueron 27 enfermeros de emergencia, a quienes se les aplicó dos cuestionarios: El cuestionario de inteligencia emocional de Bar-On y el “Cuestionario de calidad de vida CVP35”. Los resultados mostraron que la inteligencia emocional fue baja en el 63%, en cuanto al manejo del estrés fue medio, y la calidad de vida fue baja en el 74%, la motivación intrínseca fue media en el 59% mientras que en la dimensión carga de trabajo fue baja en el 60%. El estudio concluye en la existencia de relación significativa y directa entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral siendo $p=0,031$

Ortiz. (17) en el año 2022, en Lima realizó un estudio que tuvo por objetivo: “Determinar la correlación entre el estrés y la calidad de vida de los profesionales de enfermería del Hospital de emergencias Villa El Salvador”. La metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo y con un alcance correlacional, la muestra de 53 profesionales de enfermería, para la medición de variables se usó la Inventario “Maslach de Burnout (MBI)” y el “Cuestionario de calidad de vida profesional-CVP-35”. Los resultados refieren el nivel de estrés fue alto en el 92,1% de los casos, en cuanto a la calidad de vida fue deficiente en el 52,6%. El estudio concluye en que no se encontró una asociación entre el estrés y la calidad de vida, sin embargo, en la demanda de trabajo y el estrés presentó un nivel de correlación de Rho: 0,749 y un nivel de significancia de $p=0.001$.

Ojeda. (18) en el año 2021, en Arequipa ejecutó un estudio con el objetivo de: “Determinar si existe relación entre el estrés y la calidad de vida laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital II Yanahura”. Aplicó una metodología cuantitativa, correlacional y transversal, tuvo una muestra se conformó por 42 enfermeras, para la medición de variables se usó el MBI y el CVT. Los resultados refieren que el 38% con edades de entre

30 a 39 años, el 92,2% de género femenino; el 50% era de régimen contratado, en cuanto a los niveles de estrés el 57,1% presentó nivel moderado, la dimensión realización personal fue alto en el 78,6%; finalmente la calidad de vida laboral fue buena en el 66,7%. El estudio concluye en que se encontró una asociación significativa entre el estrés y la calidad de vida siendo $p=0.001$.

Arango et al. (19) en el año 2020, en Ayacucho realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho”. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo y nivel correlacional, la muestra fueron 30 enfermeras del servicio de emergencia a quienes se les realizó dos cuestionarios: la Escala de estrés de Siegrist y la escala de desempeño laboral. Los resultados mostraron que el 83,3% de enfermeros presentó estrés moderado y el 56,6% de desempeño laboral fue bueno. El estudio concluye en que el estrés se relaciona inversamente al desempeño laboral, por lo que si existe mayor estrés le corresponderá menor desempeño laboral.

Whang et al. (20) en el 2020 en Piura, realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre los factores de riesgo laboral y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia del hospital EsSalud de Piura. La metodología fue de tipo cuantitativo, correlacional y prospectivo, la muestra fueron 32 enfermeros del servicio de emergencia a quienes se les aplicó dos cuestionarios validados. Los resultados refieren que los factores de riesgo biológico contacto con fluidos estuvieron presentes en el 96,88%, el factor de riesgo químico principal fue la exposición a desinfectantes en el 93,75%, mientras que la calidad de vida laboral fue regular en el 75% de los casos principalmente en la dimensión carga de trabajo con 56,3%. Los autores concluyen que los factores de riesgo laboral se relacionan con la calidad de vida laboral con un nivel de significancia de $p=0,004$.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés laboral

2.2.1.1. Conceptualización:

El estrés laboral es definido como una respuesta a estímulos externo e internos frente a la exposición de un estresor presente en el entorno laboral superando el control y respuesta del individuo frente a la demanda y apoyo que recibe en su labor (21).

En este contexto el estrés laboral es un síndrome frecuente en el ámbito laboral que amenaza la salud de los trabajadores, su causa fundamental es la demanda excesiva de trabajo, el personal sanitario es uno de los más vulnerables frente a esta condición, dada la naturaleza pública de su trabajo y el factor de vocación de servicio añadido, donde la interrelación con el paciente hace demanda del uso de habilidades de habilidades y actitudes sociales (22).

Mientras que la organización Internacional del trabajo (OIT), define al estrés como una respuesta fisiológica con componentes psicológicos y de conducta en la que el individuo intenta adaptarse al cambio externo y regulación interna, el estrés aparecerá cuando este equilibrio se rompa y el individuo no se ajuste a las demandas del trabajo u organización (23).

Para Maslach el estrés es un fenómeno de estado de alerta constante de la persona que puede repercutir de forma positiva o negativa en la persona afectada (24).

2.2.1.2. Teorías del estrés

Se mencionan las siguientes teorías:

Teoría estímulo-respuesta: Zinser en 1984 sostiene que el estrés es el resultado de un estímulo externo que afecta al organismo generando una respuesta entizando el efecto sobre el estímulo basadas en la genética de la conducta, siendo éstas las causas internas responsables de la respuesta del individuo.

Teoría transaccional y de proceso cognitivo: Propuesta por Lazarus y Folkman en 1986 presentaron al estrés como respuesta individual tanto a nivel fisiológico como psicológico, sin embargo también incluyendo la respuesta colectiva debido a que los humanos se interrelacionan entre sí; y a muy a pesar de que se comparte exigencias parecidas, estos estresores actúan de forma individual en las personas mientras algunos la perciben como amenazas otros la perciben como oportunidades, de ahí la importante valoración individual del estrés.

Teoría cognitiva-conductual: Propuesta por Karasek y Theorell en 1990, conceptualizaron al estrés como un fenómeno que sólo puede ser entendido desde el aspecto de relación entre las exigencias, el control, generación de síntomas psicológicos y de tensión, pudiendo sólo ser medido de forma directa (25).

2.2.1.3. Evolución histórica del estrés

Éste término fue empleado por primera vez por Hans Heyle un estudiante de medicina quien posteriormente presentaría su postulado luego de graduarse como médico fisiológico; presentó el término en 1930 al estudiar diversos casos de pacientes con diversas patologías pero que experimentaron las mismas sintomatologías previas aunque sus fuentes fueran diferentes culminaron en una patología a nivel físico, posteriormente realizó estudios en ratas pudiendo describir todas las alteraciones fisiológicas del estrés; determinando que su exposición prolongada culmina en la manifestación de enfermedades cardiovasculares y en gran medida a largo plazo producen la muerte del individuo, posteriormente se realizaron diversos estudios basados en el aporte de Heyle (26).

2.2.1.4. Otros aspectos del estrés laboral

2.2.1.4.1. Tipos de estrés laboral:

El desarrollo del estrés en los trabajadores pone en manifiesto la necesidad de contar con estrategias de afrontamiento, y de acorde a ello se pueden presentar 2 tipos de estrés (27):

- a. **Episódico:** Se presenta en periodos de tiempo cortos al momento de enfrentar repetidamente el estresor, pero desaparece una vez culminada la labor.
- b. **Crónico:** Este se genera debido a la constante exposición al estresor agotando al trabajador y permaneciendo como consecuencia de este, en consecuencia, se desarrollan alteraciones del ritmo circadiano, cefaleas, taquicardias, entre otros; son más susceptibles de presentarse en entornos laborales hostiles con mucha carga laboral e inadecuada infraestructura (28).

2.2.1.4.2. Estrés laboral en enfermería:

La profesión de enfermería es una profesión exigente en constante presión debido a las características del trabajo, como la carga física y mental al tratar con pacientes enfermos con dolencias físicas, familiares, y demás profesionales; sumado a ellos los escasos recursos materiales, déficit de personal, remuneración inadecuada y malas relaciones con los superiores o jefes (29).

2.2.1.5. Dimensiones del estrés

a. Dimensión 1: Ambiente

EL entorno debe mantener un equilibrio del sistema organizacional debido a su amplia incidencia en el desarrollo del trabajador y su comodidad es así como en esta dimensión se tendrán en cuenta los bienes materiales como los mobiliarios, equipos de trabajo y organización misma como la presión y carga laboral, su presencia o ausencia supone un factor que afecta el grado de estrés de los enfermeros e incide en los estándares de la calidad de atención (30).

b. Dimensión 2: Organización

La organización y factores inciden directamente en el estrés del trabajador, esta involucra las relaciones con los compañeros de trabajo, relación con los jefes, supervisores, pacientes y

miembros del equipo de salud; además de los familiares siendo una fuente generadora de estrés (31).

c. Dimensión 3: condiciones individuales

Estos factores guardan relación con las propias características del trabajador que promueven acciones que impulsen factores de protección como: la resiliencia, motivación, entre otros; el autocontrol de las emociones ante la exposición a la muerte y sufrimiento de los pacientes es un rasgo de la personalidad que debe ser desarrollado como factor que lo protege frente al estrés (32).

2.2.2. Calidad de vida

2.2.2.1. Conceptualización:

La calidad de vida laboral es una condición dinámica y continua, que favorece el ejercicio libre del trabajador, fomentando la eficiencia e incrementando el rendimiento laboral; es un medio que garantiza la sensación de plenitud y bienestar en el trabajador, se dirá que un trabajador cuenta con calidad de vida laboral si logra un equilibrio entre el aspecto laboral y personal, sintiendo motivación en su trabajo y en la propia ejecución de tareas, convirtiéndose en un medio de desarrollo personal (33).

2.2.2.2. Evolución histórica de la calidad de vida

Este concepto se desarrolla en los años 50 posteriores a la guerra en Estados Unidos surge la especialización de tareas y con ello se toma en cuenta la observación y estudio de las condiciones laborales y así como surge el término de calidad laboral se orienta el cuidado hacia los trabajadores y se indaga acerca del concepto de calidad de vida laboral, así en los años 60 se producen diversos cambios y movimientos a favor del trabajador con diversas huelgas y revisión de reglamentarios y políticas que exigen a las empresas condiciones de seguridad en el trabajo, es así que en los 70 surgen las investigaciones sobre el impacto del trabajo y sus

condiciones en la salud de los trabajadores buscando humanizar el trabajo y adecuarlo al trabajador, en los 80 terminan de abordarse este concepto siendo un deseable dentro de toda organización; en la actualidad la calidad de vida laboral sólo se logra si se suman los esfuerzos en conjunto entre la organización y los sistemas políticos para fomentar la libertad del trabajador manteniendo su seguridad, salud posibilidad de crecimiento dentro de la institución (34).

2.2.2.3.Otros aspectos de la calidad de vida laboral

2.2.2.3.1. Calidad de vida en enfermería

En enfermería hablar sobre calidad de vida laboral es una meta que aún en estos tiempos modernos no se han concretado, el contexto hospitalario es un entorno de difícil situación, lleno de carencias desde la infraestructura hasta los insumos y personal, esto dificulta el goce de una calidad de vida laboral adecuada afectando diversos aspectos del desarrollo laboral del trabajador (35).

Las altas demandas de atención no van de acorde al crecimiento institucional por lo que cada vez se le exige más al trabajador, el avance tecnológico no ha disminuido las necesidades de atención a pesar de la globalización, acceder a la calidad de vida es un concepto cada vez más de difícil de alcanzar en enfermería (36).

2.2.2.4.Dimensiones de la calidad de vida

a. Dimensión 1: Soporte institucional

La institución garantiza el soporte del trabajador mediante un clima organizacional que garantice un trato digno, con jerarquías verticales donde se perciba el apoyo constante de ellos superiores ante las adversidades del propio trabajo, siendo necesarios estipulación de reconocimiento ante el logro de metas como parte del respaldo institucional (37).

b. Dimensión 2: Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo es un componente que abarca dos situaciones desde la remuneración hasta la seguridad con el tipo de contrato o protección institucional con su fuente de ingresos, la parte estructural, el confort ambiental son otros componentes necesarios que generan seguridad en el trabajo (38).

c. Dimensión 3: Integración

La integración es un factor necesario para la proactividad del trabajador, la superación de los obstáculos en el trabajo requiere que se generen alianzas entre el equipo y la institución, la solidaridad institucional genera que se incremente la productividad entre el equipo de trabajo (39).

d. Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo

La satisfacción por el trabajo conlleva que se cumplan las actividades definidas en la asignación estructural de la empresa y donde cada miembro desempeña su labor estipulada, la entidad debe garantizar que el trabajador cuente con las herramientas necesarias y el tiempo oportuno para las mismas, sin presiones externas ni sobrecarga (40).

Este factor es un indicativo de la calidad de vida laboral, afecta no sólo en las actitudes de los trabajadores, sino que además pueden afectar el desempeño y su calidad productiva, por lo que es imprescindible medir de forma frecuente la satisfacción por el trabajo del usuario interno (41).

e. Dimensión 5: Bienestar

Para lograr el bienestar en el trabajador, este debe percibir como positivo, el entorno laboral permitiéndoles oportunidades de integración e identificación con la entidad, siendo reconocida por la misma, con ello la retroalimentación positiva es necesaria en toda institución un medio ideal es la implantación de la cultura organizacional (42).

El bienestar laboral además contempla las políticas que generen seguridad dentro de la institución, siendo un factor importante para una calidad de vida laboral adecuada, además debe fomentar una buena interrelación con los compañeros de trabajo, con definición de actividades y un entorno laboral óptimo (43).

f. Dimensión 6: Desarrollo personal

El encontrar el desarrollo personal dentro de la institución implica estar satisfecho con las oportunidades de crecimiento personal y laboral, este se convierte en un factor protector de una buena calidad de vida del trabajador dado que lo motiva y faculta para enfrentar situaciones de riesgo ante el estrés, sobrecarga y desmotivación, por lo que fomentar el desarrollo personal es un deber institucional sumamente importante para este aspecto.

g. Dimensión 7: Administración del tiempo libre

Hace referencia a la posibilidad de encontrar un entorno laboral que genere oportunidades de realización de actividades estipuladas como personales al término de la jornada laboral, entendiendo que el trabajo tiene un horario establecido y no afecta la vida personal del trabajador y además puede favorecer el mismo, esta condición garantiza el equilibrio entre el trabajo y el hogar con una óptima gestión del tiempo libre (44).

2.2.3. Teoría de enfermería: Teoría de Inteligencia Emocional de Jean Watson

Esta teoría según Watson abarca la premisa de que la profesión de Enfermería en sus labores diarias ponen en práctica una serie de herramientas que de inteligencia emocional, de control de emociones y organización que le permiten desempeñarse en su jornada diaria, para el éxito de ello se debe establecer una sincronía con el entorno de trabajo y definir acciones que minimicen el impacto de los estresores externos, propios del trabajo, este equilibrio le permite realizar actividades de valoración, definición de alteraciones y planificación de cuidados, sin embargo la autorregulación emocional es sumamente necesaria para alcanzar los objetivos que

se formularon como objetivos, un entorno caótico y estresor sólo disminuiría su desempeño generando estrés y por ende afectando la calidad de vida laboral del profesionales enfermero (45).

Watson refiere que la labor de asistencial de enfermería se cuenta son 10 factores, siendo estos interdependientes con una base filosófica que garantiza la labor científica de enfermería, sin embargo, se deben lidiar con condiciones externas como el estrés, para ello la gestión emocional es un pilar de equilibrio emocional del cuidador (46).

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral con la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos de un Hospital de EsSalud Lima, 2024.

H0: No hay relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral con la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos de un Hospital de EsSalud Lima, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente con la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos de un Hospital de EsSalud Lima, 2024.

H2: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión organización con la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos de un Hospital de EsSalud Lima, 2024.

H3: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión condiciones individuales con la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos de un Hospital de EsSalud Lima, 2024.

3. METODOLOGÍA

3.1.Método de investigación

El método de estudio será el Hipotético-Deductivo, en este método se observa el fenómeno de estudio, se plantea un problema y se crea una hipótesis que explique el fenómeno planteado, posteriormente se comprueba la verdad o falsedad de la hipótesis aceptándola o rechazándola mediante pruebas estadísticas (47).

3.2.Enfoque de investigación

El enfoque de investigación a desarrollar será cuantitativo, bajo este enfoque se deben recolectar datos como forma de medición de las variables de estudio, esta medición se realiza mediante la asignación de valores cuantificables para categorizar y analizar los resultados finales (48).

3.3.Tipo de investigación

De acuerdo con el tipo de investigación será aplicada, la cual hace referencia al objetivo de resolución de problemas prácticos encontrando conocimientos que orienten dicho objetivo, la información obtenida de las teorías previas, así como los métodos y técnicas científicas orientan el estudio (49).

3.4.Diseño de la investigación

La investigación tendrá diseño no experimental, observando los fenómenos tal y como se presenten en su medio natural y proceder con su análisis, este tipo de estudio se desarrolla sin ninguna intervención o manipulación del investigador, además, de corte transversal dado que se realizará una sola medición de variables en un momento dado y de alcance correlacional porque se determinará si las variables se relacionan entre sí (50).

3.5.Población, muestra y muestreo

En el desarrollo de la presente investigación, la población es de 120 enfermeros que laboran en el servicio de emergencia de un Hospital de EsSalud del Lima 2024, para determinar la población se solicitó a la jefatura de enfermería de emergencia el registro de enfermeros del servicio, al ser un número accesible para la aplicación de las encuestas la muestra será censal teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- ❖ Profesional de enfermería con más de 12 meses de labor en el servicio.
- ❖ Profesional de enfermería que acepte y firme el consentimiento informado firmado.
- ❖ Profesional de enfermería que este laborando en el servicio.
- ❖ Profesional de enfermería asistencial.

Criterios de exclusión:

- ❖ Profesional de enfermería recientemente contratado, menor a 6 meses de trabajo.
- ❖ Profesional de enfermería que no firme el consentimiento informado firmado.
- ❖ Profesional de enfermería que este de vacaciones o pasantías.
- ❖ Profesional de enfermería que realice funciones administrativas.

3.6. Variables y operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Estrés laboral	Respuesta fisiológica con componentes psicológicos y de conducta en la que el individuo intenta adaptarse al cambio externo y regulación interna, el estrés aparecerá cuando este equilibrio se rompa y el individuo no se ajuste a las demandas del trabajo u organización (22).	Es la presión que siente el profesional de enfermería y que al ser constante altera su bienestar físico y mental, será medido a través del “Nursing Stress Scale (NSS)” que contempla el ambiente, organización y condiciones individuales, teniendo como resultados finales niveles de estrés: alto, medio y bajo (51).	Ambiente	Carga de trabajo	Ordinal	Alto: 102-136 puntos Medio:68-101 puntos Bajo: 34-67 puntos
			Organización	Muerte Sufrimiento Preparación Falta de apoyo		
			Condiciones individuales	Resolución de conflictos Compañerismo Supervisión		
Calidad de vida	La calidad de vida es una condición dinámica y continua, que favorece el ejercicio libre del trabajador, fomentando la eficiencia e incrementando el rendimiento laboral; es un medio que garantiza la sensación de plenitud y bienestar en el trabajador (32).	Es un proceso de bienestar y equilibrio que percibe el enfermero, sintiéndose motivado constantemente, requiere soporte institucional, seguridad, integración, bienestar, desarrollo personal y poder administrar su tiempo libre sin presiones laborales, será medido por la escala de “calidad de vida laboral en enfermeros (CVT)”, teniendo resultados finales de calidad de vida laboral: alta, media y baja (52).	Soporte institucional	Apoyo de superiores Reconocimientos	Ordinal	Alta:270-370 puntos Media: 173-270 puntos Baja 74-172 puntos
			Seguridad laboral	Remuneración Condiciones laborales Avance profesional		
			Integración	Logro de objetivos Trabajo en equipo Motivación		
			Satisfacción	Funciones Jornada		
			Bienestar	Organización Identidad		
			Desarrollo personal	Logros Habilidades		
			Administración del tiempo libre	Actividad social Actividad familiar		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para recolectar los datos necesarios de la población de estudio se aplicará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, que es suministrado a la población de estudio o muestra de la misma, para obtener los datos de interés del fenómeno de estudio o tema en particular (53).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1:

Para la medición de la primera variable se ejecutará el cuestionario de “The Nursing Stress Scale (NSS)” fue diseñado por Gray-Toft en 1986 (51) cuenta con 34 ítems en su versión castellana elaborada por Pons y Escriba en 1998 (54), cuenta con las siguientes dimensiones: Entorno, Organización, y condiciones individuales; cuestionario con alternativas tipo Likert que van desde nunca, a veces, frecuentemente y muy frecuentemente.

Números de ítems: 34

Escala valorativa del nivel de estrés en enfermería:

- ❖ Alto: 102-136
- ❖ Medio: 68-101
- ❖ Bajo: 34-67

Instrumento 2:

Para la medición de la segunda variable se empleará un cuestionario “Calidad de vida en el trabajo-CVT” elaborado por Gonzales et al. (52), modificado por Cruz en el 2020 (55) cuenta con 7 dimensiones: soporte institucional, seguridad laboral, integración, satisfacción,

bienestar, desarrollo personal, administración de tiempo libre, las alternativas siguen el modelo Likert con alternativas que van desde nada satisfecho hasta muy satisfecho.

Número de ítem:74

Escala valorativa final:

- ✓ Alta:270-370 puntos.
- ✓ Media: 173-270 puntos.
- ✓ Baja 74-172 puntos.

3.7.3. Validación

Instrumento 1:

El instrumento fue revalidado por Machacuay y Vera en el 2020, mediante cinco jueces expertos, para determinar la validez, homogeneidad y similitud del instrumento que obtuvo un valor de 100% de aprobación (56).

Instrumento 2:

El instrumento fue revalidado en el año 2020 por Cruz mediante juicio de expertos con el análisis y aprobación de 3 jueces expertos que validaron el constructo, contenido y dando como resultado final unánime de aplicable al 0,98 por V de Aiken, siendo válido (54).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1:

El instrumento obtuvo una confiabilidad por Machacuay y Vera en el 2020, con un valor de 0,89 mediante Alpha de Cronbach, por lo que el cuestionario es confiable (56).

Instrumento 2:

El instrumento alcanzó una confiabilidad en el año 2020 por Cruz mediante el análisis de la coherencia y consistencia internas por Alpha de Cronbach a la prueba piloto, obteniendo un valor de 0,93, confirmando la alta confiabilidad del cuestionario (55).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

En cuanto la obtención de datos para el análisis de variables se cursará una solicitud dirigida a la Gerente del Hospital de estudio, obteniendo así la respectiva autorización, luego se dirigirá una solicitud adicional a la jefa del servicio de Emergencia adultos a fin de poder recopilar la información aplicando las encuestas respectivas y poder coordinar el contacto con el personal y ejecutar los cuestionarios respectivos.

Una vez obtenidos las autorizaciones respectivas se procederán a coordinar con las coordinadoras de cada secuencia el contacto con enfermeros para obtener el consentimiento informado y absolver las dudas que se puedan presentar a fin de orientar el proceso de encuesta, que tomará un aproximado de 20 minutos a fin de evitar sesgos en las respuestas

Una vez obtenidos los datos se procederán a codificar las encuestas y realizar la tabla matriz de recolección de datos en Excel 2019, el análisis estadístico se procederá a trasladar los datos al programa SPSS versión 23, y la comprobación de la hipótesis propuesta mediante la prueba estadística Rho de Spearman, finalmente los datos se representarán mediante tablas de contenido de datos para su análisis final.

3.9. Aspectos éticos

Para desarrollar el proyecto de estudio se basará en los principios éticos universales en la investigación que contempla los siguientes principios:

Autonomía: Esta está relacionada con la capacidad de libertad de elección, el individuo en uso de esta facultad es libre de elegir su participación sin coacciones externas, el

consentimiento informado es la herramienta que emplea el investigador para mantener este principio.

Beneficencia: Es la obligación de no lastimar a los que participan en la investigación, buscando el máximo beneficios para los involucrados y reduciendo al mínimo los posibles riesgos.

No maleficencia: Es la obligación del investigador de no producir daños directos o indirectos hacia los investigados, buscando evitar esta situación previendo los posibles efectos negativos y mitigarlos en la investigación (57).

Justicia: En la investigación se debe prevalecer con veracidad e igualdad generando beneficios equitativos con un adecuado uso de recursos de forma eficaz (58).

4.2.Presupuesto

RECURSOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO	
			COSTO UNITARIO S/.	COSTO TOTAL S/.
RECURSOS HUMANOS				
Asesoría	Unidad	01	S/. 500.00	S/. 500.00
Estadista	Unidad	01	S/. 300.00	S/. 300.00
RECURSOS MATERIALES				
Papel bond	Millar	02	S/.20.00	S/.40.00
Tinta de impresora	Unidad	04	S/.30.00	S/.120.00
Lapiceros	Unidad	05	S/. 2.00	S/. 10.00
USB	Unidad	02	S/. 40.00	S/.40.00
Lápiz	Unidad	05	S/.0.50	S/.2.50
Archivador	Unidad	03	S/.8.00	S/.24.00
SERVICIOS				
Movilidad	Viaje	10	S/.10	S/.10.00
Internet	Hora	300	S/. 1.00	S/. 300.00
Anillados	Unidad	10	S/.5.00	S/.50.00
Fotocopias	Unidad	100	S/.0.20	S/.20.00
ADMINISTRATIVOS				
Certificado de estudios,	Unidad	01	S/.320.00	S/.320.00
Derecho de asesoría	Unidad	01	S/.400.00	S/.400.00
IMPREVISTOS				
Urgencias y otros	Unidad	02	S/.100.00	S/.200.00
PRESUPUESTO ESTIMADO TOTAL				S/.2 336.00

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés. [Internet]. Ginebra; febrero 2023. [Consultado 20 de abril del 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
2. Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el trabajo. [Internet]. Ginebra; setiembre 2023. [Consultado 21 de abril del 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
3. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociaciones hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet]. Ginebra; abril 2020. [Consultado 10 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
4. INFOBAE. El 80% de las enfermeras en España sufre ‘burnout’: provoca agotamiento físico y mental [Internet]. España 2024. [Consultado el 15 de julio del 2024]. Disponible en: <https://www.infobae.com/espana/2024/05/12/el-80-de-las-enfermeras-en-espana-sufre-burnout-provoca-agotamiento-fisico-y-mental/>
5. Echevarría AP. El 80% de las enfermeras han sufrido Burnout tras la pandemia. [Internet]. España; abril 2023. [Consultado 8 de mayo del 2024]. Disponible en: https://www.consalud.es/profesionales/oms-saca-colores-espana-80-enfermeras-han-sufrido-burnout-pandemia_128492_102.html
6. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo. Investing in education, jobs and leadership. [Internet]. Ginebra;2020. [Consultado el 11 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
7. Dos Santos E., Vieira da Silva, EK., de Albuquerque JL., Nogueira W., y Nogueira L. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red

- pública. [Internet]. Brasil 2021. *Enfermería Global* 20 (63), 461-501. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.456911>
8. Díaz MA., Gorrostola AP, y Mendoza D. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros durante la pandemia por Covid-19. *Revista Cuidarte*. 2024;15(1): e3042. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.3042>
 9. 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. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10278>
 10. Huaman RC. Estrés laboral y calidad de vida profesional de enfermería en tiempos covid-19 Hospital de San Juan de Lurigancho. [Tesis de especialidad en emergencias y desastres]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116768>
 11. Cueva-Pila G., Valenzuela SV., Hidalgo JP. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras en Ecuador. *Revista San Gregorio Portoviejo* sep./nov. 2023. [Internet]. vol.1 no.55. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072023000300046&lng=es&nrm=iso
 12. Cerda-Sánchez M., Fernandez-Giusti A., Barja-Ore J., Silva J. y Gonzáles M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Rev. cuban. med. mil.* [Internet]. vol.52 no.1 La Habana ene.-mar. 2023. Epub 01-Mar-2023. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572023000100024&script=sci_arttext&tlng=pt
 13. Peña AY. Motivación y estrés laborales en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San José, Loja-Ecuador 2021. [Tesis de posgrado: maestría en

- Gestión de los Servicios de Salud]. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68504/Pe%c3%b1a_AAY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
14. Portero S., Cebrino J., Herruzo J. y Vaquero-Abellán M. *A Multicenter Study into Burnout, Perceived Stress, Job Satisfaction, Coping Strategies, and General Health among Emergency Department Nursing Staff*. [Internet]. *J. Clin. Med.* 2020, 9(4), 1007. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2077-0383/9/4/1007>
 15. Lucero JL., Lucero MP., Erazo MA. Y Noñora GA. Estrés laboral y autopercepción de la salud de médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. [Internet]. *Revista Cubana de Reumatología.* 2020;23(1):e225. Disponible en: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EstresLaboralYAutopercepcionDeLaSaludEnMedicosYEnf-8142262.pdf>
 16. Vásquez JJ. Inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia en un hospital de Nuevo Chimbote. [Tesis para obtener el grado de: Maestro en Ciencias de enfermería]. Nuevo Chimbote: Universidad Nacional del Santa; 2023. Disponible en: <http://168.121.236.53/bitstream/handle/20.500.14278/4435/Tesis%20V%c3%a1squez%20Dulce.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 17. Ortiz R. Calidad de vida y nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del Hospital de emergencias Villa El Salvador, 2021. [Tesis de grado]. Chíncha: Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en: <http://www.repositorio.autonomaieca.edu.pe/bitstream/autonomaieca/1729/3/3992.pdf>

18. Ojeda MA. Estrés y calidad de vida laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital III Yanahuara. Arequipa, 2021. [Tesis de grado]. Arequipa; Universidad Católica de Santa María; 2023. Disponible en:
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8881af4c-b6ae-418f-a358-106d00d81f5c/content>
19. Arango FC., Córdova CK. Y Sulca M. Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del hospital regional de Ayacucho, 2020. [Tesis de especialidad en emergencias y desastres]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en:<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5451/ARANGO%20CORDOVA%20SULCA%20FCS%20DA%20ESPEC%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Whang JM. Y Córdova MG. Factores de riesgo laboral relacionados con la calidad de vida profesional del enfermero en el servicio de emergencia Hospital José Cayetano Heredia-EsSalud Piura. [Tesis de especialidad en emergencias y desastres]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en:
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6987/TESIS%20WHANG%20-%20CORDOVA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrés laboral: definición. [Internet]. España; 2022. [Acceso 25 de mayo del 2024]. Disponible en:
<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20la,hacer%20frente%20a%20esas%20exigencias>
22. García-Moran MC. y Gil-La Cruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [Internet]. Persona 19, enero-diciembre de 2016, ISSN 1560-6139, pp. 11-30. España;2016. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>

23. Organización Internacional del Trabajo. Estrés laboral. [Pdf en internet]. Lima; 2019.pp2. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/media/55341/download>
24. Maslach, C. Job burnout: *New directions in research and intervention*. *Curr Dir Psychol Sci*. 2003; 12:189-192.Extraído de: Olivares V. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Cienc Trab*. [Internet]. Abril 2017. [Acceso 22 de mayo del 2024]; 19(58):59-63. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>.
25. Cuevas-Torres M, y García T. Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. [Internet]. *Rev. Trab. Soc.* N° 19. Santiago del Estero Dic; 2022. Págs. 254-264. Disponible en:http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000200005
26. Piña J. Los pecados originales en la propuesta transaccional sobre estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman. [Internet]. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 14, núm. 1, enero-junio, 2009, pp. 193-209. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214114.pdf>
27. Benites G., Chacalio CW. y Huancahuari JS. Factores y niveles de estrés laboral en el personal de Enfermería Del Hospital Regional De Ica – 2016. [Tesis de grado]. Ica: Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica; 2017. Disponible en: <https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/720e9553-0ce8-4c67-a677-88fc2144813b/content>
28. Basset y colb. Estrés laboral y personal en los recursos humanos de Enfermería de una Unidad de Psiquiatría. [Internet]. *Enf Neurol (Mex)* Vol. 10, No. 1: 27-31, 2011 ©INNN, 2010 Disponible: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2011/ene111f.pdf>
29. Ansoleaga E. Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. [Internet]. *Rev méd Chile* 2015; 143(1): 47-55 Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872015000100006>

30. Choroco, S. Motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja [Tesis de Maestría] Lima, . Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39584>
31. Pinto M. Estresores Laborales y Nivel de Estrés en Profesionales de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano - Juliaca. [Tesis pregrado]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; [Internet] 2016. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe//UNAP//Pinto_Condori_Mary_Angela.pdf
32. López F, Ferraz E. Estrés de los enfermeros de UCI en Brasil. *Enferm.Glob.* [Internet]. 2011;10(22):1-9. [citado el 1 de enero del 2024]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo=sci_arttext&pid=0004
33. Montoya C. Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: Nuevos paradigmas en las organizaciones. [Libro digital]. Segunda edición ed. Editorial F, editor. España: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia; 2019. Disponible en: <https://ediciones.ucc.edu.co/index.php/ucc/catalog/book/198>
34. Urzúa A. y Caqueo-Urizar. Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto de calidad de vida laboral. [Internet]. *Ter Psicol* vol.30 no.1 Santiago abr. 2012. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006
35. Cerda-Sánchez M., Fernandez-Giusti A., Barja-Ore J., Siilva J. y Gonzales M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. [Internet]. *Rev. Cubana. Mil.* Vol, 52. N° 1; 2023. [Acceso 28 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212/1590>
36. Caballero I, Cols. Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicol* [Internet]. 2017; 17(1): 87-105. Disponible en: <https://doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a05>

37. Más R, Escribà A. La versión castellana de la escala "The Nursing Stress Scale": proceso de adaptación transcultural. Revista Especializada en Salud Publica [Internet]. 1998; 72(6): 529-538. Disponible en: https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/re-sp/v72n6/castellana.pdf
38. Escario I, Fernández E. La formación y la profesión del graduado en relaciones laborales y recursos humanos. [Internet] Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza; 2015. Disponible en: <https://puz.unizar.es/1616-la-formacion-y-la-profesion-del-graduado-en-relaciones-laborales-y-recursos-humanos.html>
39. Manosalvas C, Manosalvas L, Nieves J. El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Ad-minister [Internet]. 2015; 26(1): 5- 15. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5412614>
40. Quintana M, Sáez K, Figueroa C, García J, Salazar R, Tinajero R, Padilla M, Valle C. Calidad de vida laboral en enfermeras de un hospital privado. Biotencia [Internet]. 2016; 23(2): 34-38. Disponible en: <https://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/view/226/183>
41. Robles D. Síndrome de Burnout en residentes de medicina familiar en Colombia durante los primeros nueve meses de la pandemia COVID-19. [Internet]. Rev. Asoc. Espec. Med. TRab. 2021; 30(3). 284-297. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n3/1132-6255-medtra-30-03-284.pdf>
42. Patlán J. Calidad de vida en el trabajo. México: El Manual Moderno S.A. de C.V. 2016. [Internet]. Disponible en: <https://www.libros.unam.mx/calidad-de-vida-en-el-trabajo-9786070283178-libro.html>

43. Aguirre C, Vauro M, Labarthe J. Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina. Cien Psicol [Internet]. 2015; 9(2): 293-308. Disponible en: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v9n2/v9n2a07.pdf>
44. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Estrés laboral. [Internet]. España; 2024. [Acceso 28 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2013.%20Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
45. Alonso Coello P, Ezquerro Rodríguez O, Fargues García I, García Alamino JM, Marzo Castillejo M, Navarra Llorens M, et al. Material didáctico de apoyo para profesionales de Enfermería. Madrid-España: DAE; 2004 [citado 24 junio del 2023].
Disponible en: www.efamiliarcomunitaria.fcm.unc.edu.ar/libros/evidencia.PDF
- Watson J. Theoretical questions and concerns: response from a Caring Science framework. Nurs Sci Q. 2007 [citado 19 julio del 2023];20(1): pp. 13 p. Disponible en: <http://nsq.sagepub.com/content/20/1/13.refs>
46. Popper K. Método de investigación. [Internet]. [Acceso 3 de setiembre del 2023].
Disponible en:
<https://cursos.aiu.edu/METODOS%20CUANTITATIVOS%20DE%20INVESTIGACION/3/Sesi%C3%B3n%203.pdf>
47. Gomez M. Introducción a la metodología de la investigación científica. 1ª ed; Córdoba: Brujas, 2006, 160p. [Internet]. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Introducci%C3%B3n_a_la_metodolog%C3%ADa_de_la_in/9UDXPe4U7aMC?hl=es-419&gbpv=1
48. Rodríguez Y. Metodología de la investigación. Editorial KliK, 220. CDMX México. [Internet]. Disponible en:

https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1

49. Villano SB. Estrés y calidad de vida profesional en el personal de enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital Público, Lima 2023. [Internet]. Universidad Norbert Wiener, 2023. D[Acceso 20 de setiembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8688/T061_4654565_2_S.pdf?sequence=5&isAllowed=y
50. Pardinas F. Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. 32a. Edición. Editorial Siglo XXI, Bogotá. 1991
51. Gray-Toft P, Anderson JG. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. Journal of Behavioral Assessment [revista en Internet] 1981 [acceso 22 de febrero de 2024]; 3(1): 11-23. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01321348>
52. Gonzales R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Elaboración y validéz factorial del instrumento para medir la Calidad de Vida en el trabajo: CVT-GOHISALO. [Internet]. Rev. Salud Uninorte. [Acceso 18 de junio del 2024]. México: 34 (1); 68-75. Disponible en: https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo
53. Popper K. Método de investigación. [Internet]. [Acceso 30 de enero del 2024]. Disponible en: <https://cursos.aiu.edu/METODOS%20CUANTITATIVOS%20DE%20INVESTIGACION/3/Sesi%C3%B3n%203.pdf>

54. Pons R, Escribá V. La versión castellana de la escala «the nursing stress scale». Proceso de adaptación transcultural. Rev Esp Salud Publica [Internet]. 1998;72(6):530-8. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v72n6/castellana.pdf>
55. Cruz MR. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020. [Internet]. Universidad César Vallejo, 2020. [Acceso 29 de setiembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51560/Cruz_LCMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
56. Machacuay JP. Y Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital La Merced, 2020. [Tesis de especialidad]. Callao: Universidad Nacional del Callao, 2020. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/TESIS%20VERA%20BALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
57. Argimon JM, Jiménez J. Métodos de investigación clínica y epidemiología 4 a ed., Elsevier, Barcelona, España, 2013. 402 p. ISBN: 978-84-8086-941-6. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112013000600025
58. Pilade J, y Marqués E. Principios bioéticos como base fundamental en la investigación en la investigación científica. X Reunión Internacional de Gestión de Investigación y Desarrollo Universidad Central de Venezuela, 2020. Disponible en: <http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/20855/1/4%20Trabajo%20Definitivo%20Jean%20Mazanare%20Montezuma%20y%20Ernesto%20Marquez%20Fernandez.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia Adultos de un Hospital de EsSalud Lima, 2024.

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos de un Hospital de EsSalud Lima, 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la dimensión ambiente del estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos? ¿Qué relación existe entre la dimensión organización del estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos? ¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones individuales personal del estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar la relación entre la dimensión ambiente del estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos. Identificar la relación entre la dimensión organización del estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos. Identificar la relación entre la dimensión condiciones individuales del estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe una relación estadísticamente significativa del estrés laboral con la calidad de vida laboral en enfermería del servicio de emergencia adultos de un Hospital EsSalud del Callao Lima 2024. H0: No hay relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral con la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos de un Hospital de EsSalud Lima, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas: Hi1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente con la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos de un Hospital de EsSalud Lima, 2024. Hi2: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión organización con la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos de un Hospital de EsSalud Lima, 2024. Hi3: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión condiciones individuales con la calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos de un Hospital de EsSalud Lima, 2024.</p>	<p>Estrés Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente • Organización • Condiciones individuales <p>Calidad de vida Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soporte institucional • Seguridad en el trabajo • Integración • Satisfacción por el trabajo • Bienestar • Desarrollo personal • Administración del tiempo libre 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Método y diseño de investigación: Método Hipotético-deductivo Diseño no experimental, transversal y correlacional</p> <p>Población y muestra: Se tomará el total de la población de 120 enfermeras</p>

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento 1: Estrés laboral

CUESTIONARIO “NURSING STRESS SCALE (NSS)” VERSIÓN CASTELLANA

Datos generales:

- | | |
|-------------------|---------------------------|
| 1. Edad: | 2. Tiempo en el servicio: |
| a) 25-30 años | a) Menor a 2 años |
| b) 26-40 años | b) Entre 2-5 años |
| c) 41 a 50 años | c) De 6 a 10 años |
| d) Más de 50 años | d) Más de 10 años |
| 3. Sexo: | 4. Tipo de contrato: |
| a) Femenino | a) 728 |
| b) Maculino | b) 276 |
| | c) CAS |
| | d) Terceros |

A continuación, se presentan una serie de situaciones que pueden generar estrés, marque con una X el recuadro que Ud, considera que representa la frecuencia en que estas situaciones le han resultado estresantes en su servicio. Siendo:

Nunca: N

Alguna vez: AV

Frecuentemente: F

Muy frecuentemente: MF

PREGUNTAS:	N	AV	F	MF
DIMENSIÓN 1: ENTORNO				
1. Existen constantes interrupciones al momento de realizar sus tareas.				
2. Debe trasladarse hacia otros servicios por falta de personal.				
3. Realiza actividades que no involucren a enfermería (Tareas administrativas)				
4. Dispone de poco tiempo para brindar apoyo al paciente.				
5. Dispone de poco tiempo para terminar todas las actividades durante su turno				
6. Existe poca disposición del personal para cubrir los turnos en el servicio				
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN				

7. Realiza actividades o tareas de enfermería que puedan resultar dolorosos para el paciente				
8. Siente impotencia cuando un paciente no muestra mejoría				
9. Presencia el deceso de algún paciente				
10. Presencia el deceso con un paciente con quien tuvo una cercanía emocional				
11. Observa el sufrimiento de algún paciente				
12. Escucha o dialoga con algún paciente sobre su muerte cercana				
13. Siente que no cuenta con suficiente preparación para apoyar a la familia del paciente				
14. Siente que no cuenta con una preparación adecuada para brindar apoyo emocional al paciente				
15. No cuenta con las respuestas adecuada hacia las preguntas de los pacientes				
16. Siente que no sabe explicar acerca de la situación médica del paciente a su familia				
17. Falta de momentos para compartir nuestros sentimientos con los compañeros sobre los pacientes				
18. Carentes situaciones para compartir mis sentimientos con los compañeros sobre los pacientes				
19. Carentes situaciones para dialogar con los colegas acerca de algún problema en el servicio. Dudas sobre algún tratamiento				
20. Falta de personal médico durante la urgencia en el servicio				
21. Falta de conocimiento sobre el uso y función de algún equipo				
22. Miedo a equivocarse sobre los cuidados brindados al paciente				
23. Toma de decisiones acerca de un paciente cuando el médico no se encuentra disponible				
24. Ausencia del personal médico durante la etapa de muerte del paciente				
25. Desacuerdo con el médico acerca del tratamiento de algún paciente				
26. Recibir información insuficiente del médico acerca del tratamiento clínico de un paciente				
27. Contar con poca información brindada por el médico del paciente				
DIMENSIÓN: CONDICIONES INDIVIDUALES				
28. Recibir críticas por el personal médico				
29. Desacuerdo y disputa con los colegas				
30. Desacuerdo y disputa con el supervisor				
31. Inconvenientes al laborar con colegas diferentes				
32. Percibir críticas de algún supervisor				
33. Turnos y situaciones imprevisibles				
34. Inconvenientes al laborar con los colegas del servicio				

Instrumento 2:

**CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS
(CVT)**

El presente cuestionario sobre calidad de vida laboral presenta una serie de alternativas en la cual Ud. deberá marcar el ítem que considere correcto como se muestra a continuación:

0: Nada satisfecho

3: Satisfecho

1: Algo satisfecho

4: Muy satisfecho

2: Casi satisfecho

Nº	Enunciado	0	1	2	3	4
Dimensión 1: soporte institucional						
1	Con respecto a la forma de contratación con la que cuento en este momento me siento:					
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es:					
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
7	El siguiente es el grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito					
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que cuenta en este momento la institución					
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza)					
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución					
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de mi institución es					
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución comparando con otras que conozco es					
Dimensión 2: seguridad en el trabajo						
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución mi nivel de satisfacción es					
16	Mi grado de satisfacción por el uso de mis habilidades y potenciales en este trabajo es					
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se asignan es					

18	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es					
19	Es el grado de satisfacción que tengo con mis compañeros de trabajo					
20	Satisfacción que siento en relación en relación con las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa de trabajo					
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22	Mi grado de satisfacción siento ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					
25	La necesidad de llevar trabajo a mi casa se presenta					
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo					
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
Dimensión 3: integración						
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
31	Considero que la calidad de insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales					
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral de acceder a cursos de capacitación					
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas					
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37	Me siento motivado para estar activo en mi trabajo					
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
Dimensión 4: satisfacción por el trabajo						
40	Busco los mecanismos para quitar obstáculos que identifico con el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					

42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlos					
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de actividades laborales y la resolución de problemas					
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de vida de sus trabajadores					
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de ayudarme					
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
Dimensión 5: bienestar						
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
Dimensión 6: desarrollo personal						
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					

63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias					
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
Dimensión 7: administración del tiempo libre						
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
71	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					
72	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo					
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución					
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de mi puesto					

Gracias por su participación

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Institución : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigador : Lic. Flores Llanco Edith Elizabeth
Título : “Estrés laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Adulto de un Hospital de EsSalud Lima, 2024”

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Estrés y calidad de vida laboral en enfermería del servicio de emergencia Adulto de un Hospital EsSalud del Callao Lima 2024”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener *Flores Llanco Edith Elizabeth*. El objetivo del estudio es: “Determinar la relación existente entre el estrés y calidad de vida laboral en enfermería del servicio de emergencia adultos”

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

La información se codificará con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Lic. **Flores Llanco Edith Elizabeth** al 000000000 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert

Wiener, o al teléfono 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento. En fe de lo descrito firmo a continuación:

Participante

Nombres:

DNI:

Investigadora:

Nombres:

DNI:

● 13% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 10% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 13% Submitted Works database

TOP SOURCES

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

1	uwiener on 2024-03-31 Submitted works	2%
2	uwiener on 2023-10-29 Submitted works	2%
3	Submitted on 1687388507420 Submitted works	2%
4	uwiener on 2024-08-15 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2024-03-03 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-05-15 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-07-18 Submitted works	<1%
8	Universidad Wiener on 2024-08-25 Submitted works	<1%