



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 del profesional de enfermería en el área de
emergencia de un hospital de Lima, 2024

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

Presentado por:

Autora: Soto Huamán, Evelyn Cris

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-3193-9073>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

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, Soto Huaman, Evelyn Cris, 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 del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2024", Asesorado por la Docente Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria, DNI N° 18150131, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:377380323, 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)
 Soto Huaman, Evelyn Cris
 DNI N° 47344593



.....
 Firma de la Asesora
 Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria
 DNI N° 18150131

Lima, 31 de Marzo 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><u>En el reporte turnitin se ha excluido manualmente solo lo que compone a la estructura del 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 aquellos que iluminan mi camino con amor y paciencia, especialmente a mi familia y seres queridos, quienes me han brindado su apoyo incondicional durante este viaje. Vuestras palabras de aliento y gestos de amor han sido mi fortaleza en los momentos de incertidumbre y desafío. Este logro es también suyo, pues cada paso que he dado ha sido guiado por vuestro amor y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por su guía y fortaleza. A mi asesor, por su invaluable orientación. A mi familia y seres queridos, por su amor y apoyo incondicional. A mis compañeros/as de estudio y al personal de salud, por su colaboración. Y a todos los que contribuyeron de alguna manera a este proyecto, ¡gracias por su generosidad y apoyo!

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

JURADO

Presidente : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

Secretario : Mg. Matos Valverde, Carmen Victoria

Vocal : Mg. Peña Guerrero, Leslie Elizabeth

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	vi

Resumen	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA	12
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación	15
1.4.1. Teórica	15
1.4.2. Metodológica	15
1.4.3. Práctica	16
1.5. Delimitación de la investigación	17
1.5.1. Temporal	17
1.5.2. Espacial	17
1.5.3. Población o unidad de análisis	17
2. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes	18

2.2.	Bases teóricas	22
2.3.	Formulación de hipótesis	29
2.3.1.	Hipótesis general	29
2.3.2.	Hipótesis específicas	29
3.	METODOLOGÍA	31
3.1.	Método de la investigación	31
3.2.	Enfoque de la investigación	31
3.3.	Tipo de investigación	31
3.4.	Diseño de la investigación	32
3.5.	Población, muestra y muestreo	32
3.6.	Variables y operacionalización	33
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.7.1.	Técnica	36
3.7.2.	Descripción de instrumentos	36
3.7.3.	Validación	37
3.7.4.	Confiabilidad	38
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	38
3.9.	Aspectos éticos	38
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	40
4.1.	Cronograma de actividades	40

4.2. Presupuesto	41
5. REFERENCIAS	42
ANEXOS	52
Anexo 1: Matriz de consistencia	53
Anexo 2: Instrumentos	54
Anexo 3: Consentimiento informado	58
Anexo 4: Informe de originalidad	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

Metodología: El estudio adoptará un enfoque cuantitativo utilizando el método hipotético-deductivo. La investigación será de tipo aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal y un nivel descriptivo correlacional. Respecto a la población, se incluirá a 70 profesionales de enfermería que trabajan en el área de emergencia de un hospital en Lima. En relación a la metodología a emplear, se llevará a cabo un estudio basado en encuestas, utilizando como herramienta principal un cuestionario. Ambos instrumentos han sido

previamente validados y son instrumentos diseñados para evaluar las variables de interés. Estos incluyen el cuestionario MBI - Inventario de Burnout de Maslach, que ha mostrado un alto nivel de confiabilidad con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.76, y el cuestionario Escala CVP-35, el cual también ha demostrado una alta fiabilidad con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.78. Los datos recopilados serán organizados en tablas y gráficos para su posterior análisis estadístico. Se generarán y se interpretarán las estadísticas necesarias según el contexto del estudio. Además, se examinará el nivel de correlación entre las variables mediante el coeficiente de Spearman, en consonancia con los objetivos establecidos previamente.

Palabras clave: estrés laboral, calidad de vida, área de emergencia, profesionales de enfermería.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work stress and the quality of life of the nursing professional in the emergency area of a hospital in Lima, 2024. **Methodology:** The study will adopt a quantitative approach using the hypothetic-deductive method. The research will be applied, with a non-experimental cross-sectional design and a descriptive correlational level. Regarding the population, 70 nursing professionals working in the emergency area of a hospital in Lima will be included. Regarding the methodology to be used, a survey-based study will be carried out, using a questionnaire as the main tool. Both instruments have been previously validated and are instruments designed to evaluate the

variables of interest. These include the MBI - Maslach Burnout Inventory questionnaire, which has shown a high level of reliability with a Cronbach's alpha coefficient of 0.76, and the CVP-35 Scale questionnaire, which has also demonstrated a high reliability with a Cronbach's alpha coefficient of 0.78. The data collected will be organized in tables and graphs for further statistical analysis. Necessary statistics will be generated and interpreted according to the context of the study. In addition, the level of correlation between variables will be examined using Spearman's coefficient, in line with the previously established objectives.

Key words: occupational stress, quality of life, area of work, work environment.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estrés laboral es una preocupación global que afecta a millones de trabajadores en diversos sectores. Según la OMS, alrededor del 40% de los trabajadores experimentan altos niveles de estrés relacionado con el trabajo, lo que se ha convertido en una epidemia mundial (1). Además, se estima que el estrés laboral contribuye a la pérdida de aproximadamente 264 millones de días laborales al año, generando un considerable impacto económico para empresas y sociedades en todo el mundo (2).

En la región de las Américas, el estrés laboral representa una preocupación destacada para la salud y el bienestar de los trabajadores. Según la OPS, alrededor del 30% de los trabajadores en América Latina y el Caribe reportan altos niveles de estrés laboral. Esta problemática se intensifica en sectores como el de la salud, donde las exigencias laborales son elevadas y los recursos son limitados, lo que puede impactar significativamente en la calidad de vida de los profesionales de enfermería (3).

En Perú, el estrés laboral se está convirtiendo en una problemática cada vez más relevante, especialmente en sectores críticos como el de la salud. En la región de Lima, donde se encuentra ubicado el hospital de emergencia objeto de estudio, se ha observado un aumento preocupante en los casos de estrés laboral entre los profesionales de enfermería (4). Según datos del Ministerio de Salud del Perú, aproximadamente el 35% de los profesionales de enfermería en Lima reportan síntomas de estrés laboral, lo que impacta negativamente en su calidad de vida y en su capacidad para brindar una atención de calidad a los pacientes (5).

En el lugar de estudio, se ha identificado el problema del estrés laboral entre los profesionales de enfermería en el área de emergencia, generando diversos efectos negativos. La alta carga laboral, exposición a situaciones de emergencia y falta de recursos adecuados contribuyen a niveles alarmantes de estrés laboral. Estos efectos se traducen en una disminución de la calidad de vida, agotamiento emocional y físico, así como una mayor propensión al burnout entre este grupo de trabajadores esenciales (6).

Este estudio se centra en el impacto del estrés laboral en la calidad de vida de los profesionales de enfermería en el área de emergencia de un hospital en Lima. Se eligió este tema debido a su importancia en la salud, con el objetivo de entender y abordar los factores que contribuyen al estrés laboral en este entorno. La calidad de vida es crucial, ya que el bienestar de los profesionales de enfermería afecta no solo su salud y satisfacción laboral, sino también la calidad de la atención que brindan a los pacientes.

Las causas del estrés laboral entre los profesionales de enfermería en el área de emergencia incluyen la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos adecuados, la exposición a situaciones de emergencia y el ambiente estresante (7). La carga laboral intensa se destaca como la variable principal, dado su papel determinante en el desarrollo del estrés laboral. La falta de tiempo para el descanso y la recuperación también contribuye, aumentando la vulnerabilidad al estrés crónico (8).

El estrés laboral en enfermeras de emergencia afecta gravemente a los trabajadores y la calidad de la atención. Causa agotamiento físico y emocional, ansiedad, depresión, menor compromiso laboral y aumenta los errores clínicos (9). Estas repercusiones impactan negativamente en la calidad de vida de los profesionales y en la seguridad y eficacia de la atención médica en entornos de emergencia (10).

El presente proyecto de investigación busca profundizar en la comprensión del impacto del estrés laboral en la calidad de vida de los profesionales de enfermería en el área de emergencia de un hospital en Lima. Se propone identificar los factores que contribuyen a este estrés y desarrollar intervenciones para mitigar sus efectos negativos, promoviendo así un ambiente laboral más saludable y sostenible para estos trabajadores esenciales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

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

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida del profesional de enfermería?

¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión despersonalización y la calidad de vida del profesional de enfermería?

¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión realización personal y la calidad de vida del profesional de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida del profesional de enfermería.

Determinar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión despersonalización y la calidad de vida del profesional de enfermería.

Determinar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión realización personal y la calidad de vida del profesional de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación se basa en teorías que explican el estrés laboral y la calidad de vida del personal de enfermería en emergencias hospitalarias. La teoría del estrés laboral de Lazarus y Folkman, junto con el Modelo de Demanda-Control de Karasek, analizan la relación entre las demandas laborales, el control percibido y el estrés. Por otro lado, las teorías de las necesidades básicas de Maslow y la Salud Percibida de Pender se centran en la satisfacción de necesidades y la percepción de la salud para entender la calidad de vida laboral. Este enfoque teórico sólido permitirá comprender mejor el bienestar de los enfermeros en un entorno crítico y mejorar las condiciones laborales y la atención al paciente.

1.4.2. Metodológica

La metodología empleada en esta investigación destaca por su rigurosidad científica en el ámbito de la enfermería. Se ha optado por un enfoque cuantitativo, permitiendo una medición precisa de variables como el estrés laboral y la calidad de vida del personal de

enfermería. El diseño de investigación adoptado es descriptivo y correlacional, facilitando la exploración de la relación entre estas variables. Los instrumentos utilizados consisten en cuestionarios estandarizados y validados, específicamente diseñados para evaluar el estrés laboral y la calidad de vida. Esta metodología ofrece un marco sólido para la recopilación de datos confiables y la generación de resultados significativos que contribuyan al avance del conocimiento en enfermería y a la formulación de intervenciones y políticas destinadas a mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar del personal de enfermería.

1.4.3. Práctica

La investigación es vital ya que busca encontrar estrategias efectivas que beneficien a múltiples partes en el campo de la atención médica. Mejorar la calidad de vida y reducir el estrés del personal de enfermería puede conducir a una atención más centrada en el paciente y de mayor calidad para los pacientes. Asimismo, brindaría tranquilidad a los familiares y cuidadores al saber que sus seres queridos son atendidos por profesionales en óptimo estado emocional y físico. A nivel profesional, estas estrategias podrían aumentar la satisfacción laboral y retención del personal de enfermería. Además, esta investigación podría influir en la creación de políticas y protocolos que mejoren las condiciones laborales en enfermería de emergencia, impactando positivamente en la calidad de la atención durante situaciones críticas. En resumen, esta investigación tiene el potencial de generar beneficios significativos para todos los involucrados en la atención de emergencia.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

El lapso de tiempo que será objeto de estudio en esta investigación será a partir de mayo del 2024.

1.5.2. Espacial

La investigación se llevará a cabo en el área de emergencia de un hospital ubicado en Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población considerada para el estudio estará constituida por profesionales de enfermería, que trabajan en el área de emergencia en un hospital de Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Cueva et al (11) en su investigación del año 2023 en Ecuador tuvo como objetivo “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”. Metodología del estudio: enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 217 enfermeras(os) y los instrumentos fueron el cuestionario de Calidad en el trabajo (CVT) y es cuestionario Evaluación de Estrés III Edición. Los resultados mostraron que Se encontró que el 61,3% de las enfermeras/os presentaron un "bajo nivel" de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), mientras que el 80,6% mostró niveles "muy altos" de estrés laboral. El estudio reveló una asociación significativa entre la CVT de las/os enfermeras/os y los síntomas de estrés laboral. La conclusión fue que se resalta la urgente necesidad de implementar estrategias integrales para mejorar la CVT y gestionar el estrés de manera efectiva.

Salinas (12) en su investigación del año 2022 en México tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de atención en Puebla”. Metodología del estudio: enfoque cuantitativo, nivel comparativo correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 274 profesionales de enfermería y los instrumentos fueron el cuestionario de estrés laboral Desequilibrio, Esfuerzo, Recompensa DER y el cuestionario WHOQOL-BREFF. Los resultados mostraron que las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital

III Yanahuara EsSalud, en su mayoría mujeres solteras con licenciatura, presentaron un promedio de edad de 41 a 65 años (38.1%). El promedio de estrés laboral fue de 41.15 y de calidad de vida de 83.73. No se encontraron diferencias significativas entre el estrés laboral y el nivel de atención, pero sí se observaron diferencias significativas en la calidad de vida según el nivel de atención y la edad. Además, no se halló una relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida. La conclusión fue que no se detectó una correlación entre las variables principales; no obstante, sí se identificó una disparidad entre las distintas dimensiones de calidad de vida y estrés laboral.

Bejarano et al (13) en su investigación del año 2020 en Colombia tuvo como objetivo “Establecer la relación que entre estrés laboral y calidad de vida en profesionales enfermeros de hospitales de Bogotá y Medellín”. Metodología del estudio: enfoque cuantitativo, de tipo mixto, nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 6 personas del sector salud del área de enfermería y los instrumentos fueron el cuestionario Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS) y el cuestionario Escala Gencat para evaluar la calidad de vida. Los resultados mostraron que existe una relación directa entre el estrés y la calidad de vida percibida por los auxiliares y profesionales de enfermería en Bogotá, donde un aumento en el estrés se asocia con una disminución en la calidad de vida. Además, se identifican diversos factores estresantes, como la carga laboral, la falta de trabajo en equipo y las condiciones laborales desafiantes, incluida la exposición al COVID-19. La conclusión se basa en la importancia de abordar el estrés laboral y mejorar las condiciones para los enfermeros, especialmente durante la pandemia de COVID-19.

2.1.2. A nivel nacional

Huamán (14) en su investigación del año 2023 en Lima tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022”. Metodología del estudio: enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 30 enfermeros de emergencia y los instrumentos fueron el cuestionario de estrés laboral Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes experimentaron un nivel medio de estrés laboral (56,7%) y una calidad de vida regular. En objetivos específicos, se observó que un porcentaje significativo mostró un nivel medio de agotamiento emocional (76,7%), alto nivel de realización profesional (83,3%), y nivel bajo de despersonalización (80,0%). Además, muchos participantes calificaron su calidad de vida laboral como regular en términos de carga laboral (66,7%), apoyo directivo (76,7%), y motivación interna (80,0%). La conclusión fue que los enfermeros que trabajan en el área de emergencia del hospital S.J.L experimentaron niveles medios de estrés laboral y calidad de vida.

Ojeda (15) en su investigación del año 2023 en Arequipa tuvo como objetivo “Determinar si existe relación entre estrés y la calidad de vida laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital III Yanahuara EsSalud”. Metodología del estudio: enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 42 profesionales de enfermería y los

instrumentos fueron el cuestionario Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Los resultados mostraron que los enfermeros del servicio de emergencia muestran un 57.1% de nivel moderado de Estrés Laboral. Respecto a las dimensiones, el cansancio emocional afecta al 76.2%, la despersonalización al 73.8%, mientras que el 78.6% presenta un alto nivel de realización personal. En cuanto a la Calidad de Vida Laboral, más del 75% la califica como regular, con el apoyo directo en un 66.7% en un nivel bueno, las demandas de trabajo en un 78.6% en un nivel bueno, y los recursos psicológicos y organizacionales en un 47.6% en un nivel bueno. La conclusión fue que hay una conexión estadísticamente notable entre el estrés y la calidad de vida laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital III Yanahuara EsSalud.

Cule et al (16) en su investigación del año 2022 en Lima tuvo como objetivo “Establecer relación entre calidad de vida laboral y nivel de estrés en el personal de enfermería en contexto COVID-19 en un establecimiento de salud de Lima”. Metodología del estudio: enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño no experimental, de nivel relacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 65 personas: 26 profesionales de enfermería y 39 técnicos en enfermería y los instrumentos fueron el cuestionario Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Los resultados mostraron que la mayoría del personal de enfermería en el área de estudio experimentó niveles altos (81.3%) o medios (18.8%) de estrés laboral, mientras que el 79.7% informó tener una buena calidad de vida laboral. Los análisis estadísticos mostraron una relación significativa entre el estrés laboral y la calidad

de vida, indicando un nivel medio de predicción del estrés laboral sobre la calidad de vida laboral. La conclusión fue que existe una correlación entre el nivel de estrés y la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés laboral

Definiciones de estrés laboral

Según la definición proporcionada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral se refiere a una variedad de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que surgen en los individuos cuando se enfrentan a demandas laborales que exceden su nivel de competencia y habilidades para desempeñarse de manera eficiente. Esta situación puede manifestarse como sentimientos de ansiedad, tensión, agobio y dificultades para manejar las responsabilidades laborales de manera adecuada (17).

Así mismo Carrillo et al, menciona que el estrés laboral es la respuesta que puede surgir en una persona frente a las demandas y tensiones del trabajo, las cuales pueden exceder su nivel de competencia y habilidades, desafiando así su capacidad para enfrentar la situación de manera efectiva (18). Kakemam refiere que el estrés laboral se caracteriza como una situación física y emocional, que frecuentemente surge debido a una carga de trabajo excesiva, una jornada laboral prolongada o condiciones adversas en el entorno u organización laboral (19).

El estrés se ha convertido en un desafío común para la salud, con consecuencias significativas para el bienestar de los trabajadores. Factores psicosociales resultantes de la

relación entre el individuo y su entorno laboral, así como las demandas laborales y la configuración de la organización, pueden ejercer un impacto significativo tanto en la salud como en el nivel de satisfacción en el ámbito laboral (20).

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) indica que el estrés laboral no siempre proviene de la atención directa al paciente, sino que puede estar asociado a otros aspectos laborales vinculados con la estructura del sistema de salud. La falta de alineación entre el empleado, su rol laboral y la organización puede generar una subestimación y descontento personal en relación con el trabajo realizado. Por consiguiente, los enfermeros deben reconocer los problemas laborales y proponer soluciones para mejorar su entorno laboral (21).

Teoría que respalda al estrés laboral

La teoría del estrés laboral de Richard Lazarus y Susan Folkman plantea que el estrés laboral surge cuando una persona evalúa cognitivamente las exigencias del trabajo y los recursos disponibles para enfrentarlas. De acuerdo con esta teoría, el estrés resulta de una percepción de falta de ajuste entre las demandas del ambiente laboral y la capacidad del individuo para afrontarlas. El empleo de estrategias de afrontamiento es fundamental en cómo las personas gestionan el estrés laboral. Esta teoría subraya la importancia de comprender las evaluaciones cognitivas individuales y las estrategias de afrontamiento para abordar el estrés laboral de manera efectiva (22).

La teoría del Modelo de Demanda-Control de Karasek sugiere que el estrés en el ámbito laboral resulta de una mezcla específica de exigencias laborales y el grado de control

que se tiene sobre el trabajo. Según este enfoque, el estrés tiende a ser más probable en circunstancias donde las exigencias laborales son elevadas y el control sobre las tareas es limitado. Esta combinación de alta demanda y bajo control se relaciona con niveles más altos de estrés, además de representar riesgos para la salud tanto física como mental. El modelo de Demanda-Control subraya la importancia de diseñar entornos de trabajo que ofrezcan un equilibrio adecuado entre las exigencias laborales y el control del empleado, con el fin de prevenir el estrés laboral y fomentar la salud y el bienestar en el ámbito laboral (23).

Dimensiones del estrés laboral

Maslach y Jackson en el año 1982 identificaron tres dimensiones del estrés laboral: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Estas dimensiones reflejan aspectos cruciales del impacto del estrés en el entorno laboral y destacan la importancia de abordarlos para promover un ambiente laboral más saludable y satisfactorio (24).

Agotamiento emocional

Esta dimensión del estrés laboral se caracteriza por una sensación profunda de fatiga emocional y mental que experimentan los individuos debido a las exigencias constantes y abrumadoras del trabajo. Se manifiesta como un agotamiento progresivo de los recursos emocionales, donde los trabajadores pueden sentirse abrumados, agotados y emocionalmente drenados. Las personas que experimentan agotamiento emocional a menudo tienen dificultades para encontrar la energía y la motivación necesarias para enfrentar las demandas laborales, lo que puede afectar negativamente su bienestar emocional y su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en el trabajo (24).

Despersonalización

Esta dimensión del estrés laboral se refiere a la adopción de actitudes distantes, insensibles y desapegadas hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa en el entorno laboral. Se manifiesta como una disminución en la capacidad de empatía y cuidado hacia los demás, y puede resultar en actitudes negativas, cinismo y deshumanización en las relaciones laborales. Las personas que experimentan despersonalización tienden a ver a sus colegas y clientes como objetos o recursos en lugar de individuos con necesidades y emociones válidas. Esto puede conducir a una disminución en la calidad de las relaciones interpersonales y un ambiente laboral menos saludable y colaborativo (25).

Realización personal

Esta dimensión del estrés laboral se relaciona con la percepción de logro, competencia y satisfacción personal en el trabajo. Se refiere a la sensación de cumplimiento y autorrealización que los individuos experimentan cuando sienten que están haciendo un trabajo significativo y contribuyendo de manera positiva en su entorno laboral. Sin embargo, cuando esta dimensión se ve afectada por el estrés laboral, los trabajadores pueden experimentar una disminución en su sentido de logro y satisfacción, lo que puede conducir a sentimientos de incompetencia, insatisfacción laboral y falta de motivación. La falta de realización personal puede tener repercusiones negativas en la autoestima, la motivación y el compromiso con el trabajo (26).

2.2.2. Calidad de vida

Definiciones de calidad de vida

La calidad de vida del profesional de enfermería se refiere a su bienestar físico y mental, lo que influye en la calidad de la atención brindada a los pacientes y en su productividad laboral. Un buen estado de salud emocional y física permite a los enfermeros desempeñarse de manera efectiva, brindando cuidados compasivos y seguros. Esto también contribuye a la satisfacción laboral y al compromiso con la profesión, reduciendo el agotamiento y la rotación del personal. En resumen, la calidad de vida del enfermero impacta tanto en su bienestar personal como en la calidad de la atención médica (27).

La calidad de vida laboral se puede entender como el sentido de satisfacción y bienestar que experimenta un individuo, el cual surge del equilibrio percibido entre las demandas laborales y los recursos psicológicos, organizacionales y sociales que tiene a su disposición para hacerles frente (28). Así mismo, la Calidad de Vida se fundamenta en una concepción interdisciplinaria que engloba aspectos psicológicos y sociales, teniendo en cuenta las percepciones individuales sobre la vida, así como sus valores, metas y preocupaciones (29).

La calidad de vida se define como el estado de bienestar integral de un individuo, que abarca no solo su salud física, sino también su bienestar psicológico y social. Este concepto va más allá de la simple ausencia de enfermedad, ya que implica un equilibrio armónico entre diversos aspectos de la vida de una persona, incluyendo su salud física, su estado emocional

y sus relaciones sociales. Es una condición en la que la persona se siente satisfecha y plena en todas las áreas de su vida, lo que contribuye a su felicidad y realización personal (30).

Desde una perspectiva optimista, la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) ejerce un impacto significativo en varios aspectos del desarrollo psicológico y socio-profesional del empleado. Estimula la motivación laboral, facilita la adaptación a los cambios en el entorno laboral y fomenta la creatividad y la innovación. Por otro lado, desde una óptica negativa, puede dar lugar a la insatisfacción, errores, ausentismo, estrés, entre otros desafíos laborales (31).

Teoría que respaldan a la calidad de vida

La teoría de las necesidades básicas según la teoría de Abraham Maslow y su conocida jerarquía de necesidades, se plantea que las personas tienen diversas necesidades que deben cumplirse para lograr un estado de bienestar y satisfacción. Maslow organiza estas necesidades en una jerarquía que abarca desde las necesidades fisiológicas básicas, como la alimentación y el refugio, hasta las necesidades de autorrealización, que implican el cumplimiento personal y el desarrollo máximo. De acuerdo con esta teoría, cuando estas necesidades están cubiertas, las personas tienden a experimentar una mejor calidad de vida (32).

La teoría de la Salud Percibida de Nola Pender sostiene que la forma en que cada individuo percibe su propia salud afecta directamente sus acciones y, por ende, su calidad de vida. Pender argumenta que las personas toman decisiones y desarrollan hábitos saludables basándose en su percepción de su estado de salud y en su sensación de control sobre este.

Así, una percepción positiva de la salud puede resultar en una mejor calidad de vida y bienestar general (33).

Dimensiones de calidad de vida

En cuanto a las dimensiones En primer lugar, el apoyo directivo se refiere a los respaldos emocionales proporcionados por los superiores a los trabajadores, lo cual influye en gran medida en su bienestar laboral. Seguidamente, las cargas laborales hacen referencia a las percepciones de los empleados sobre las exigencias de su trabajo, que abarcan aspectos como el estrés, la presión y los conflictos laborales. Por último, la motivación intrínseca está relacionada con las motivaciones personales que guían las necesidades y las acciones de los individuos en busca de la satisfacción en su trabajo (34).

Apoyo directivo

La dimensión apoyo directivo hace referencia al respaldo y la guía que los superiores o líderes brindan a los empleados en su lugar de trabajo. Esto implica suministrar recursos, reconocimiento, comentarios útiles y apoyo emocional para mejorar el rendimiento laboral. Además, implica fomentar un entorno laboral positivo donde los empleados se sientan apreciados, motivados y capacitados para lograr sus metas profesionales (35).

Cargas de trabajo

Las cargas de trabajo comprenden las demandas y obligaciones relacionadas con las funciones laborales de una persona. Esto abarca la cantidad de trabajo asignado, la complejidad de las tareas, los plazos a cumplir y cualquier otra exigencia vinculada al puesto de empleo. Las cargas de trabajo pueden variar según el tipo de ocupación, la industria y las

circunstancias específicas del entorno laboral. Es crucial gestionarlas adecuadamente para asegurar la eficiencia, la productividad y el bienestar de los trabajadores (36).

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca implica el impulso interior y personal que lleva a las personas a participar en una actividad por el disfrute y la satisfacción que les brinda, en lugar de buscar recompensas externas. Este tipo de motivación surge de intereses personales, valores, curiosidad y la necesidad de auto mejora. En el ámbito laboral, la motivación intrínseca puede generar un mayor compromiso, satisfacción laboral y rendimiento, ya que los empleados encuentran significado y valor en sus tareas y se sienten personalmente conectados con los objetivos y valores de la organización (37).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida del profesional de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión despersonalización y la calidad de vida del profesional de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión realización personal y la calidad de vida del profesional de enfermería.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método adoptado implicará la aplicación del **método hipotético-deductivo**, el cual implica una fase inductiva en la que se relaciona con una teoría del problema para formular una hipótesis, seguida de una fase deductiva para confirmar dicha hipótesis a través del razonamiento lógico. Se empleará este método para formular y poner a prueba hipótesis, buscando refutarlas o confirmarlas mediante la comparación con los hechos observados, lo que permitirá llegar a conclusiones respaldadas por evidencia empírica (38).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque será **cuantitativo**, lo que implica el análisis de la realidad a través de procedimientos basados en la medición y el uso de pruebas estadísticas para verificar las hipótesis. Este tipo de investigación se caracteriza por la medición de variables en cantidades, lo que garantiza precisión en los resultados. Se trata de un proceso sistematizado que sigue una secuencia específica, desde la formulación de la idea inicial hasta la definición de dimensiones medibles y la prueba de hipótesis (39).

3.3. Tipo de investigación

La investigación será de **tipo aplicada**, lo que implica la realización de trabajos originales con el propósito de obtener nuevos conocimientos que se centren principalmente en un objetivo práctico específico. Este enfoque se basa en la investigación básica para resolver problemas prácticos y se apoya en los conocimientos, descubrimientos y soluciones adquiridos en el desarrollo de la investigación (40).

3.4. Diseño de la investigación

Se ha optado por un diseño de investigación **no experimental**, el cual se caracteriza por observar fenómenos tal como se presentan naturalmente, sin intervenir en ellos. Ello permite examinar las relaciones entre variables sin manipular ninguna de ellas (41). En particular, se ha seleccionado un diseño **de corte transversal**, que implica recopilar datos de una muestra en un solo punto en el tiempo. Este tipo de diseño es útil para estudiar correlaciones entre variables en un momento específico (42). Además, se utilizará un **nivel correlacional**, que se centra en la relación entre dos o más variables sin establecer una relación causa-efecto. Este método cuantifica la fuerza y dirección de las asociaciones entre las variables de interés, permitiendo así una comprensión más profunda de su interacción y dinámica (43).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La investigación incluirá la participación de 70 profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia de un hospital en Lima. Dado que la población es finita, no será necesario seleccionar una muestra para el estudio.

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que se encuentran trabajando en el área de emergencia.
- Profesionales de enfermería que firmen el consentimiento informado para la participación del estudio.
- Profesionales de enfermería que tengan mínimo un año de servicio.

Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que se encuentren trabajado en otras áreas del hospital.
- Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Variable 2: Calidad de vida

Matriz de operacionalización de variables

Variable independiente: Estrés laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Situación física y emocional, que surge debido a una carga de trabajo excesiva, una jornada laboral prolongada o condiciones adversas en el entorno laboral (19).	Situación física y emocional, que surge debido a una carga de trabajo excesiva que tienen las enfermeras de un hospital de Lima, el cual será medido a través de un instrumento que evalúe las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (44).	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento - Fatiga - Esfuerzo al trabajar con gente - Frustración 	Ordinal	Bajo (0 – 43 puntos)
		Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> - Trato a los pacientes - Sensibilización con la gente - Endurecimiento emocional 		Medio (44 – 87 puntos)
		Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión - Eficacia - Valoración - Empatía 		Alto (88 – 132 puntos)

Variable dependiente: Calidad de vida

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Sentido de satisfacción y bienestar que experimenta un individuo, el cual surge del equilibrio percibido entre las demandas laborales y los recursos psicológicos, organizacionales y sociales que tiene a su disposición para hacerles frente (28).	Sentido de satisfacción y bienestar que experimenta un individuo, el cual surge del equilibrio entre lo laboral, psicológico y social que perciben las enfermeras de un hospital de Lima, el cual será medido a través de un instrumento que evalúe las dimensiones: apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación intrínseca (45).	Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción en el trabajo - Reconocimiento profesional - Sueldo - Respaldo por la institución - Creatividad - Libertad de opinión - Sobrecarga de trabajo 	Ordinal	Mala (4 – 110 puntos)
	Cargas de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Presión en el trabajo - Estrés - Consecuencia en la salud - Motivación - Auto compromiso 	Baja (111 – 186 puntos)		
		Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración del trabajo - Importancia del trabajo - Apoyo de los compañeros 		Buena (187 – 263 puntos) Óptima (264 – 340 puntos)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se empleará la técnica de encuesta para la recolección de datos, la cual se llevará a cabo utilizando escalas específicas diseñadas para cada variable investigada. Los detalles sobre las escalas a utilizar se proporcionarán de acuerdo con la variable en estudio.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento de la variable 1: Estrés laboral

El instrumento que se utilizará fue diseñado por Maslach et al., en el año 1981 (44). Luego fue adaptado y validado en Perú por De La Cruz Ramírez Yuliana Mercedes en su tesis de maestría denominada “Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016” (46).

El cuestionario contiene un total de 22 ítems, distribuido en 3 dimensiones: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems).

Para la calificación de las respuestas, se empleará la siguiente escala de medición: Nunca (1 punto), Casi nunca (2 puntos), A veces (3 puntos), Casi siempre (4 puntos) y Siempre (5 puntos).

La escala valorativa será: Estrés laboral bajo (0 – 43 puntos), Estrés laboral medio (44 – 87 puntos) y Estrés laboral alto (88 – 132 puntos).

Instrumento de la variable 2: Calidad de vida

El instrumento que se utilizará fue diseñado por Cabezas en el año 1988 (45). Luego fue adaptado y aplicado en Perú por Reyes Barrionuevo Rossi Margaret en su tesis de especialidad denominada “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” (47).

El cuestionario contiene un total de 35 ítems, distribuido en 3 dimensiones: apoyo directivo (13 ítems), cargas de trabajo (11 ítems) y motivación intrínseca (11 ítems).

Para la calificación de las respuestas, se empleará la siguiente escala de medición: Malo (1 y 2), Bajo (3, 4 y 5), Bueno (6, 7 y 8) y Óptimo (9 y 10).

La escala valorativa será: Mala calidad de vida (4 - 110 puntos), Baja calidad de vida (111 - 186 puntos), Buena calidad de vida (187 – 263 puntos) y Calidad de vida óptima (264 – 340 puntos).

3.7.3. Validación

Se llevó a cabo una prueba piloto para validar el cuestionario MBI, también conocido como el Inventario de Burnout de Maslach. Se encontró una alta consistencia interna en las dimensiones evaluadas: cansancio emocional (0,90), despersonalización (0,79) y realización personal (0,71), junto con una considerable consistencia interna en los ítems individuales (0,80) (46).

El segundo cuestionario, denominado CVP-35, fue sometido a un juicio llevado a cabo por tres expertos en el campo. Estos expertos evaluaron el instrumento y lo calificaron

con una valoración muy alta, destacando su fiabilidad y pertinencia para el propósito de la investigación (47).

3.7.4. Confiabilidad

El cuestionario MBI, conocido como el Inventario de Burnout de Maslach, fue evaluado utilizando la prueba estadística de correlación de Pearson, y se obtuvo un coeficiente de 0.76. Este resultado indica que el instrumento cuenta con los reactivos adecuados y necesarios para su propósito (46).

Tras una exhaustiva evaluación del segundo cuestionario, el CVP-35, se obtuvo un coeficiente de 0.78 mediante el uso del Alfa de Cronbach, lo que indica un nivel de confiabilidad "alto". Este resultado refuerza la credibilidad del instrumento y asegura su validez para medir las variables de interés en la investigación (47).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Luego de la encuesta, los datos se ingresarán en Excel para su organización y luego se exportarán al SPSS V.26 para analizar la distribución normal de la variable y examinar la correlación de Spearman. Las aprobaciones se obtendrán del hospital y del departamento de enfermería, seguidas por una explicación detallada del estudio al personal, quienes firmarán un formulario de consentimiento. Los datos serán procesados utilizando SPSS y Excel, y se aplicará la prueba de correlación de Spearman para investigar las relaciones entre variables.

3.9. Aspectos éticos

Se realizará basándose en los principios bioéticos del Código de ética de enfermería los cuales son:

El principio de justicia: Se garantizará que todos los participantes tengan acceso igualitario a la oportunidad de participar en la investigación, sin discriminación por motivos de género, edad, raza, origen étnico u otras características personales. Se evitará cualquier forma de sesgo en la selección de los participantes y se buscará representar adecuadamente la diversidad de la población de enfermería en el área de emergencia.

El principio de autonomía: Se respetará la autonomía de los participantes, permitiéndoles tomar decisiones informadas sobre su participación en la investigación. Se proporcionará información clara y comprensible sobre el propósito, los procedimientos y los posibles riesgos y beneficios de la investigación, y se obtendrá el consentimiento voluntario de cada participante antes de su inclusión en el estudio.

El principio de beneficencia: Se buscará promover el bienestar y el interés de los participantes en la investigación, asegurando que los procedimientos sean seguros y éticos. Se garantizará que los beneficios potenciales de la investigación superen cualquier riesgo o incomodidad para los participantes. Además, se buscará contribuir al conocimiento científico y al mejoramiento de la práctica profesional de enfermería en el área de emergencia.

El principio de no maleficencia: Se tomarán medidas para evitar cualquier daño o perjuicio a los participantes durante el curso de la investigación. Se minimizarán los riesgos potenciales y se proporcionará un entorno seguro y de apoyo para los participantes. Se garantizará que los procedimientos de investigación sean éticos y estén diseñados para proteger la integridad y el bienestar de los participantes en todo momento.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024					
	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	SET.	OCT.
Identificación del problema						
Revisión bibliográfica						
Elaboración de la situación problemática Formulación del problema						
Elaboración de los objetivos						
Elaboración de la justificación y limitación de la investigación						
Elaboración del marco teórico						
Elaboración de las hipótesis						
Elaboración de la metodología de la investigación						
Elaboración de la población, muestra y muestreo						
Elaboración de la matriz de operacionalización de las variables						
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos						
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos						
Elaboración de los aspectos éticos						
Elaboración de los aspectos administrativos						
Elaboración de las referencias						
Elaboración de los anexos						
Revisión final del proyecto						
Aprobación del proyecto						
Aplicación del trabajo de campo						
Redacción de informe						

4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Internet	Meses	6	100.00	600.00
	Encuadernación	Unidad	6	30.00	180.00
	Viáticos	Unidad	60	7.00	420.00
	Movilidad	Diario	180	3.00	540.00
	Otros				300.00
	Sub total				
Materiales	Papel bond	Millar	1	30.00	30.00
	Lapiceros	Unidad	6	2.00	12.00
	Archivadores	Docena	4	20.00	80.00
	Memoria USB	Unidad	20	80.00	1600.00
	Otros				100.00
	Sub total				
N°	Ítems				Costo (S/.)
1	Servicios				2040.00
2	Materiales				1822.00
Total					3862.00

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo. [Internet].; 2022 [Consultado el 06 de marzo del 2024. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
2. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud uninorte. [Internet] 2019; 35(1): p. 156 - 184. [Consultado el 02 de enero del 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
3. Organización Panamericana de la Salud. La salud mental de los trabajadores sanitarios durante la pandemia de COVID-19. [Internet].; 2020 [Consultado el 06 de marzo del 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/boletin-desastres-n131-salud-mental-trabajadores-sanitarios-durante-pandemia-covid-19>.
4. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un Hospital Covid-19 en Lima. *Ágora Re. Cient.* [Internet] 2020; 07(02): p. 107 - 113. [Consultado el 10 de enero del 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21679/arc.v7i2.178>
5. Muñoz A, Zevallos J, Arias W, Jara J, Chiquipalla M, Alarcón X, et al. Síndrome de Burnout en trabajadores de salud del Hospital de Arequipa (Perú) durante la pandemia. *Revista chilena de neuro-psiquiatría.* [Internet]. 2022; 60(3): p. 262 - 272.[Consultado

el 5 de enero del 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-92272022000300262>

6. Lozano A. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*. [Internet]. 2021; 84(1): p. 1 - 2. [Consultado el 11 de febrero del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.20453/rnp.v84i1.3930>
7. Vásquez S, González Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Revista de Ciencias de la Salud*. [Internet]. 2020; 2(2): p. 51 - 59. [Consultado el 3 de enero del 2024]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
8. Espinosa J, Hernández J, Rodrigue J, Chacín M, Bermúdez V. Influencia del estrés sobre el rendimiento académico. *Archivos venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. [Internet]. 2020; 39(1): p. 63 - 69. [Consultado el 5 de enero del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4065032>
9. Brown K. El estrés laboral en el personal de enfermería. *Revista Saluta*. [Internet]. 2021;(3). [Consultado el 11 de febrero del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.37594/saluta.v1i3.599>
10. Vega C. Importancia de las estrategias de comunicación entre médico y paciente. *Revista Médica del instituto Mexicano del Seguro Social*. [Internet]. 2020; 58(2): p. 197

- 201. [Consultado el 3 de enero del 2024]. Disponible en:
<https://doi.org/10.24875/RMIMSS.M20000017>
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;(55): p. 46 - 64. [Consultado el 2 de enero del 2024]. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i54.2292>
12. Salinas D. Estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de Atención en Puebla. [Tesis de maestría]. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; 2022. Disponible en:
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/b518ba71-e700-4949-81e5-247d5a8efdc6/content>
13. Bejarano E, Espitia G, Jimenez M. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros trabajo de investigación opción de grado modalidad virtual. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano; 2020. Disponible en:
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1981/1.%20ESTRES%20LABORAL%20Y%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20EN%20ENFERMEROS%207%20DE%20JUNIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Huamán R. Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022. [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116768/Human_RCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Ojeda M. Estrés y calidad de vida laboral en enfermeros del servicio de emergencia del hospital III Yanahuara. Arequipa, 2021. [Tesis de pregrado]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8881af4c-b6ae-418f-a358-106d00d81f5c/content>
16. Cule E, Núñez C. Relación entre calidad de vida laboral y nivel de estrés en personal de enfermería en contexto COVID-19 en un centro de salud de Lima. [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Científica del Sur; 2022. Disponible en: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2749/TL-Cule%20E-Nuñez%20C-Ext.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
17. Organización Mundial de la Salud. Occupational health: Stress at the workplace. [Internet].; 2020 [Consultado el 2024 Marzo 10. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>.
18. Carrillo C, Rios M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enfermería Global. [Internet]. 2020; 17(50): p. 304 - 314. [Consultado el 5 de

febrero del 2024]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>

19. Kakemam E, Raeissi P, Raoofi S, Soltani A, Sokhanvar M, Visentin D. Occupational stress and associated risk factors among nurses: a cross-sectional study. *Contemp Nurse*. 2019; 55(2 - 3): p. 237 - 249.
20. Schultz C, Colet C, Rieth E, Petri J, Fernandes E, Treviso P. La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. [Internet]. 2022;(30): p. 1 - 12. [Consultado el 15 de enero del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5866.3636>
21. Consejo Internacional de enfermeras. *Las enfermeras: una fuerza para el cambio Suiza*; 2014. Disponible en: https://www.consejogeneralenfermeria.org/docs_revista/DIE2014.pdf
22. Lazarus R, Folkman S. *El concepto de afrontamiento en estrés y procesos cognitivos* Barcelona: Martínez Roca; 1984.
23. Karasek R, Gordon G, Pietrokovsky C, Frese M, Pieper C, Schwartz J, et al. Job Content Instrument: Questionnaire and User's Guide. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1985; 3(4): p. 322 - 355.
24. Rodríguez J, Guevara A, Viramontes E. Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la rediech*. [Internet]. 2017; 8(14): p. 45 - 67. [Consultado el

7 de febrero del 2024]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>

25. Ruiz E. Relación entre empatía y burnout en profesionales de la salud de Córdoba-Colombia. Universidad de Buenos Aires; 2019. Disponible en:
<https://www.aacademica.org/000-111/129.pdf>
26. Chiang M, Riquelme G, Rivas P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*. [Internet]. 2018; 20(63): p. 178 -186. [Consultado el 24 de enero del 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
27. Cañadas G, Vargas C, San Luis C, García I, Cañadas G, De La Fuente E. Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *International Journal of Nursing Studies*. [Internet]. 2015; 52(1): p. 240 - 249. [Consultado el 11 de enero del 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25062805/>
28. Flores M, Escalante C, Ortiz G, Chico G. Calidad de vida en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención. *Revista de enfermería neurológica*. [Internet]. 2021; 19(2): p. 53 - 65. [Consultado el 16 de enero del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.51422/ren.v19i2.299>
29. Dos Santos E, Vieira E, Albuquerque L, Nogueira W, Nogueira L. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enfermería*

- Global. [Internet]. 2021; 20(63): p. 461 - 474. [Consultado el 13 de enero del 2024].
Disponibile en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n63/1695-6141-eg-20-63-461.pdf>
30. Ardila R. Calidad de vida: una definición integradora. Revista Latinoamericana de Psicología. [Internet]. 2003; 35(2): p. 161 - 164. [Consultado el 17 de enero del 2024].
Disponibile en: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
31. Herrera R, Cassals M. Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. Rev Cuba Enferm. [Internet]. 2022; 21(1). [Consultado el 25 de enero del 2024]. Disponibile en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192005000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
32. Allen A, Flores G. Análisis de la motivación del recurso humano. Comparación entre los servicios de cirugía del hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial. Medicina Legal de Costa Rica. [Internet]. 1998; 15(1). [Consultado el 18 de enero del 2024]. Disponibile en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151998000200006#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Maslow%2C%20con,el%20logro%20de%20objetivos%20individuales.
33. Aristizábal G, Blanco D, Sánchez A, Ostiguin R. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. Enfermería universitaria. [Internet]. 2011; 8(4): p. 16 - 23. [Consultado el 19 de enero del 2024]. Disponibile en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v8n4/v8n4a3.pdf>

34. Grimaldo M. Calidad de Vida Profesional en estudiantes de Ciencias de la Salud. Rev. Psicol. [Internet]. 2010; 12(1): p. 51 - 80. [Consultado el 19 de enero del 2024]. Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a03
35. Guevara P. Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. [Tesis de pregrado]. Universidad Técnica de Ambato; 2016. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
36. Iranzo M. Análisis, Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo en las Organizaciones. [Tesis de maestría]. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas ICADE-ICAI; 2017. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/24010/1/TFM000746.pdf>
37. Sanhueza E, Otondo M, Alvarez D. Niveles de motivación en el estudiantado de enfermería y estrategias de enseñanza. Educación Médica Superior. [Internet]. 2020; 34(2). [Consultado el 18 de enero del 2024]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v34n2/1561-2902-ems-34-02-e1775.pdf>
38. Saavedra P. Metodología de investigación científica: Editorial Soluciones Gráficas; 2017.
39. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta: Mc Graw Hill Education; 2018.

40. Castro J, Gómez L, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Tecnura. [Internet]. 2023; 27(75). [Consultado el 2 de febrero del 2024]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-8.pdf>
41. Hernandez R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 1997.
42. Cvetkovic A, Maguiña J, Lama J, Correa L. Estudios transversales. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2021; 21(1): p. 179 - 185. [Consultado el 1 de febrero del 2024]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
43. Arias E, Covinos M. Diseño y metodología de la investigación: Enfoques consulting EIRL; 2021.
44. Maslach C, Jackson S. Maslach Burnout In-ventory. 1981.
45. Cabezas C. Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. formación médica continua. Atención Primaria. 1988 Octubre; 5(8).
46. De La Cruz Y. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2018. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y

47. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirurgico de la clínica San Miguel Arcangel San juan de Lurigancho Lima 2019. [Tesis de especialidad]. Lima: Universidad San Martin de Porres; 2021. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes%20_%20BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2024?	GENERAL Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2024.	GENERAL Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2024.	VI: Estrés laboral Dimensiones: Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Nivel: Descriptivo - correlacional
ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida del profesional de enfermería?	ESPECÍFICOS Determinar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida del profesional de enfermería.	ESPECÍFICAS Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida del profesional de enfermería.	VD: Calidad de vida Dimensiones: Apoyo directivo Cargas de trabajo Motivación intrínseca	Población: 80 profesionales de enfermería Muestra: 80 profesionales de enfermería Técnicas: Variable 1: Encuesta Variable 2: Encuesta Instrumentos: Variable 1: MBI – Inventario de Burnout de Maslach Variable 2: Escala CVP-35
ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión despersonalización y la calidad de vida del profesional de enfermería?	ESPECÍFICOS Determinar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión despersonalización y la calidad de vida del profesional de enfermería.	ESPECÍFICAS Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión despersonalización y la calidad de vida del profesional de enfermería.		
ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión realización personal y la calidad de vida del profesional de enfermería?	ESPECÍFICOS Determinar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión realización personal y la calidad de vida del profesional de enfermería.	ESPECÍFICAS Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión realización personal y la calidad de vida del profesional de enfermería.		

Anexo 2: Instrumentos

“MBI – INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH”

Introducción: Saludos colegas, mi nombre es Lic. Evelyn Cris Soto Huamán, egresada de la especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencia y Desastres de la Universidad Norbert Wiener. Estoy llevando a cabo una investigación que busca determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital en Lima, en el año 2024. Les agradecería mucho su participación proporcionándome algunos datos que serán fundamentales para alcanzar los objetivos de este estudio.

Autor: Maslach y Jackson (1981)

Instrucciones: Para completar el cuestionario, le pedimos que lo lea detenidamente y se tome el tiempo que considere necesario para responder cada uno de los datos solicitados. Las respuestas se registrarán marcando con una "x" en cada una de las 22 afirmaciones presentadas en los ítems del instrumento, según su percepción. Tenga en cuenta los puntajes disponibles para responder, tal como se detalla a continuación:

Nunca (1 punto), Casi nunca (2 puntos), A veces (3 puntos) y Casi siempre (4 puntos) y Siempre (5 puntos).

Características sociodemográficas:

Sexo: Edad:

Ítems del instrumento:

N°	Ítems	1	2	3	4
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.				
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.				
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.				
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que comprender.				
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi servicio como si fueran objetos.				
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me agota.				
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.				
8	Siento que mi trabajo me está cansando.				
9	Siento que influyo positivamente en la vida de las personas a través de mi trabajo.				
10	Siento que me he hecho más frío con la gente.				
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.				
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo				
13	Me siento frustrado por el trabajo.				
14	Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo.				
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender profesionalmente.				
16	Siento que trabajar directamente con la gente me cansa.				
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.				
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.				
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.				
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.				
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.				
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas				

“ESCALA CVP-35”

Autor: Cabezas (1988)

Instrucciones: Para completar el cuestionario, le pedimos que lo lea detenidamente y se tome el tiempo que considere necesario para responder cada uno de los datos solicitados. Las respuestas se registrarán marcando con una "x" en cada una de las 35 afirmaciones presentadas en los ítems del instrumento, según su percepción. Tenga en cuenta los puntajes disponibles para responder en una escala del 1 al 10, tal como se detalla a continuación:

Malo (con valores 1 y 2), Bajo (con valores 3, 4 y 5), Bueno (con valores 6, 7 y 8) y Óptimo (con valores 9 y 10).

Características sociodemográficas:

Sexo: Edad:

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Cantidad de trabajo que tengo										
2	Satisfacción con el tipo de trabajo										
3	Satisfacción con el sueldo										
4	Posibilidad de cumplimiento										
5	Reconocimiento de mi esfuerzo										
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo										
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
9	Motivación (ganar de esforzarme)										
10	Apoyo de mis jefes										
11	Apoyo de mis compañeros										
12	Apoyo de mi familia										

Anexo 3: Consentimiento informado

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “**Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2024**”, además usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Nombre del investigador principal: Lic. Evelyn Cris Soto Huamán

Título del proyecto: Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

Participantes: Profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia de un hospital de Lima.

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguno

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultad posteriores: Si

Contacto con el investigador: Celular: 924994648. Email: Crissevelyns@gmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en mérito a ello firmo mi participación:

Nombres y apellidos:

D.N.I.:

● 19% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 9% Internet database
- 3% 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	Submitted on 1687388507420 Submitted works	2%
2	uwiener on 2024-03-31 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-11-04 Submitted works	1%
4	Universidad Católica de Santa María on 2023-01-17 Submitted works	1%
5	hdl.handle.net Internet	1%
6	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	1%
7	uwiener on 2024-03-07 Submitted works	<1%
8	Universidad Wiener on 2024-08-18 Submitted works	<1%