



Universidad  
Norbert Wiener

## Facultad De Ciencias De La Salud

“Estrés laboral relacionado con la calidad de vida laboral de los enfermeros del  
área de emergencia del Hospital del Sur, Junio-2022”

Trabajo académico para optar el título especialista en Cuidado Enfermero en  
Emergencias y Desastres

**Autora:** Lic. Atahua Ancco, Esther Zunilda


**Código Orcid:**

**Asesora:** Dra. Jeannette Avila Vargas-Machuca

**Código ORCID:** 0000-0002-1533-0307

LIMA – PERÚ

2022

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

Yo,.... **ATAHUA ANCCO ESTHER ZUNILDA** egresado de la Facultad de ..... Ciencias de la Salud..... y  Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "....." **"ESTRÉS LABORAL RELACIONADO CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS ENFERMEROS DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DEL SUR, JUNIO-2022**

Asesorado por el docente: Mg. Jeannette Avila Vargas-Machuca.

DNI ... 0406668 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-1533-0307>..... tiene un índice de similitud de ( 17 ) (diecisiete) % con código \_\_oid:\_\_ oid:14912:228446953\_\_\_\_\_ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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

.....  
 Firma de autor 1

**ATAHUA ANCCO ESTHER ZUNILDA** Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: 70389201

.....  
 Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....

.....  
 Firma

Mg. Jeannette Avila Vargas-Machuca  
 DNI: 0406668

Lima, ...03...de...mayo..... de.....2023...

**DEDICATORIA:**

A mi familia, por su constante apoyo y la motivación que me dan.

**AGRADECIMIENTOS:**

Agradezco a la universidad por darme la bienvenida, a mis docentes por su ayuda y a mi familia porque gracias a todos ustedes estoy logrando uno de mis objetivos.

**ASESORA:**

**DRA. JEANNETTE AVILA VARGAS-MACHUCA**

**JURADO:**

Presidente: Dra. Susan Haydeé Gonzales Saldaña

Vocal: Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

Secretario: Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos .....	iv
Índice general.....	vii
Resumen .....	xi
Abstract .....	xi
<b>1. EL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema .....	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos .....	5
1.3 Objetivo de la investigación .....	5
1.3.1 Objetivo general .....	5
1.3.1 Objetivos específicos.....	6
1.4 Justificación de la investigación .....	6
1.4.1 Teórica .....	6
1.4.2 Metodológica .....	6
1.4.3 Práctica .....	7
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	7
1.5.1 Temporal.....	7
1.5.2 Espacial.....	8
1.5.3 Recursos.....	8
<b>2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>9</b>

2.1 Antecedentes .....	9
2.1.1 A nivel internacional .....	9
2.1.2 A nivel nacional .....	10
2.2 Bases teóricas.....	12
2.2.1 Estrés laboral.....	12
2.2.2 Calidad de vida laboral.....	16
2.3 Formulación de hipótesis .....	22
2.3.1 Hipótesis general .....	22
2.3.2 Hipótesis específicas .....	22
<b>3. METODOLOGÍA .....</b>	<b>23</b>
3.1 Método de la investigación.....	23
3.2 Enfoque de la investigación.....	23
3.3 Tipo de investigación .....	24
3.4 Diseño de la investigación .....	24
3.5 Población, muestra y muestreo .....	24
3.6 Variables y operacionalización.....	26
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7.1 Técnica.....	28
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	28
3.7.3 Validación.....	29
3.7.4 Confiabilidad.....	29
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	29
3.9 Aspectos éticos.....	30



<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....</b>	<b>32</b>
4.1 Cronograma de actividades.....	32
4.2 Presupuesto .....	33
<b>5. REFERENCIAS .....</b>	<b>34</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>42</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	43
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	45
Anexo 3. Consentimiento informado .....	53

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables y operacionalización .....	26
Tabla 2. Cronograma de actividades del proyecto de investigación.....	32
Tabla 3. Presupuesto de la investigación.....	33

## RESUMEN

El estrés es considerado una problemática de salud mundial; la reciente pandemia ha generado en el personal de salud una mayor carga en sus labores; asimismo, es una respuesta física y psicológica generada por estímulos que causan desequilibrios o alteraciones en los estados emocionales. Mientras que, la calidad de vida en relación al ámbito laboral está vinculada con diversos aspectos de la vida diaria y con las variadas condiciones que se interponen en el campo laboral. Esta investigación tiene el propósito de determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida de enfermeros del área de emergencia del Hospital del Sur, junio – 2022. El estudio que se presenta es de tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel correlacional y corte transversal, empleando cuestionarios que son instrumentos de la técnica de la encuesta en una muestra censal de 30 enfermeros/a. El estrés laboral se medirá mediante el cuestionario The Nursing Stress Scale (ST), de Gray-Toft y Anderson en su versión castellana adaptada y validada por, Más y Escribá el cual tiene un total de 34 ítems. Por otra parte, el instrumento de calidad de vida en el trabajo, se empleará el CVT-GOHISALO elaborado por Gonzales y colaboradores, ambos con adecuada validez y confiabilidad.

**Palabras clave:** Estrés laboral, carga laboral, enfermería.

## ABSTRACT

Stress is considered a global health problem; the recent pandemic has generated a greater burden on health personnel in their work; Likewise, it is a physical and psychological response generated by stimuli that cause imbalances or alterations in emotional states. While, the quality of life in relation to the workplace is linked to various aspects of daily life and with the various conditions that stand in the way of the workplace. This research has the purpose of determining the relationship between work stress and the quality of life of nurses in the emergency area of the Hospital del Sur, June - 2022. The study presented is of a basic type, with a quantitative approach, non-experimental design. correlational and cross-sectional level, using questionnaires that are instruments of the survey technique in a census sample of 30 nurses. Work stress will be measured using The Nursing Stress Scale (ST) questionnaire, by Gray-Toft and Anderson in its Spanish version adapted and validated by Más y Escribá, which has a total of 34 items. On the other hand, the instrument of quality of life at work, the CVT-GOHISALO developed by Gonzales and other, both with adequate validity and reliability.

**Keywords:** Work stress, workload, nursing.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Vivimos en un mundo dinámico en el que los cambios son permanentes, generando incertidumbre y complicaciones. Los diversos aspectos del ambiente de trabajo vuelven una situación compleja que se vincula dinámicamente con las personas, los trabajos y las organizaciones (1).

Los índices de desarrollo a nivel económico de una nación pueden ser medibles de acuerdo a las condiciones de vida que tengan los habitantes, tomándose distintos elementos para su evaluación, incidiendo esto en cómo viven las personas; por tal motivo, distintos gobiernos a nivel general formulan políticas públicas que como objetivo final busca brindar mejoras en las capacidades de generar empleos, así como desarrollo de mejores condiciones de vida (2).

Dichos componentes que se interrelacionan tienen que afrontar el desarrollo del entorno mercantil, la sociedad moderna, la competencia entre otros, ante este aspecto nacen situaciones de cierta forma problemática, como el modo de poder conseguir una buena salud a nivel físico, mental y ocupacional de los colaboradores, cómo gestionar los aspectos positivos que se puedan lograr, y cómo lograr un buen estado o gestión, suscita preocupaciones importantes. Siempre es importante evitar esta escalada negativa cuando la calidad de vida dentro del entorno laboral está influenciada por estresores, la situación empeora, extendiéndose a otras áreas como la familia (2).

Esta terminología de calidad de vida es controversial a nivel mundial, ya que en la práctica son necesarios cambios sostenibles en los que el entorno donde se desenvuelven las personas debe modificarse de manera en que las situaciones generen reacciones positivas en la población (2).

La calidad de vida está vinculada a la percepción que tenga la persona frente a escenarios particulares en cuanto a cuán seguro se siente en relación a las problemáticas de la vida diaria o cuando un individuo tiene mayores problemas que lo agobian (2). Calidad de vida significa crear, ampliar, conservar y optimizar el área laboral, ya sea en las condiciones físicas (higiene y seguridad), psicológicas y sociales (3).

Se debe considerar que, que hablar de calidad de vida conlleva grados de prosperidad o satisfacción que demuestran los colaboradores en relación al placer generado por la satisfacción de las necesidades que cubre la empresa donde el individuo labora, este tipo de calidad está relacionado a las experiencias laborales de un individuo en el puesto que desempeña (4).

En la calidad de vida influye la percepción respecto al ambiente laboral, lo cual deriva en la satisfacción o insatisfacción del mismo, tomando en cuenta que cuando la calidad de vida en torno al trabajo es adecuada los colaboradores incrementan el desempeño ya que se sienten a gusto con el trabajo que desarrollan, permitiendo a la empresa conseguir las metas planteadas (4).

La calidad de vida es el bienestar, un requerimiento intenso, complejo o una carga de trabajo de los individuos entre los recursos psicológicos, organizacionales e interpersonales disponibles para satisfacer sus requerimientos como una experiencia de felicidad que resulta del equilibrio percibido (5).

El estrés se denota por un gran esfuerzo que agota al individuo, por conservar sus funciones primarias o fundamentales, así como está sujeta a la percepción de la persona, el cual ve ciertos estímulos como peligrosos o ante la sensación de no poder saber qué sucederá en el futuro (6).

De igual forma, es un estado de alerta que produce cambios psicossomáticos ya que es la respuesta defensiva del cuerpo humano ante las demandas, tensiones, y la presencia de peligros internos o externos. Se habla de estrés laboral si las condiciones que provocan el estrés están relacionadas con el lugar donde la persona trabaja de forma permanente (7).

Por su parte el estrés laboral es tomado como un estado anímico desfavorable relacionado a la salud mental de los seres humanos, siendo considerado una enfermedad padecida por muchos colaboradores, siendo un fenómeno que se propaga cada día más, perjudicando a los centros laborales, generando así insatisfacción por el puesto de trabajo y un deterioro de la productividad de los mismos (8).

De esta manera, evaluar el estrés en los colaboradores puede servir para la identificación de los problemas relacionados a las labores dentro del centro de trabajo, los cuales pueden inducir a comportamientos no acordes a sus funciones, donde se afectan directamente las funciones de los mismos, obteniendo como resultado un deterioro en el desarrollo de los objetivos principales de una empresa (9).

Se debe tomar en cuenta que el estrés es un elemento personal y laboral de tratamiento complicado, el cual perjudica notablemente el físico como la mente, siendo esto un motivo frecuente de desgaste físico y psicológico que provoca el desarrollo de aspectos negativos en ellos (9).

Los y las enfermeras son casi el 60% del personal en las instalaciones hospitalarias y son el pilar del servicio de enfermería, lo que incluye trabajos específicos, como la

continuidad del servicio diario las 24 horas, las diferentes categorías de riesgo en el lugar de trabajo, la ventaja de género de la mujer entre las personas que ejercen la profesión y aspectos que dan implicaciones específicas (10).

Estos trabajadores se exponen a elevados niveles de estrés, especialmente por las peculiaridades de su trabajo y de las personas que los cuidan. Sumado a esto la falta de autonomía profesional en el trabajo, la falta de definición de tareas y la alta presión a la que se enfrentan, estos profesionales médicos son blancos perfectos para la generación de estrés, que es un blanco perfecto para el trabajo. eficiencia en el trabajo asociada a condiciones de fatiga emocional, mental y física. Esto incluye sentimientos de impotencia, encierro, falta de entusiasmo y disminución de la autoestima. Me siento cansado al final del trabajo. Se reconoce en todo el mundo como un riesgo laboral y provoca varios factores de riesgo.

En vista de lo planteado, la población activa de enfermería presenta altas motivaciones relacionadas al trabajo que realizan, pero en distintas ocasiones, pueden existir frustraciones, sobrecarga laboral o relaciones interpersonales que agobian notablemente a los colaboradores, teniendo así que aumentar el esfuerzo tanto físico como mental para asumir retos vinculados al trabajo que desempeñan.

Lo anterior, puede generar fatiga laboral representando un problema de alto interés de estudio ya que puede tener repercusiones personales, económicas y materiales de distintas magnitudes, lo cual puede afectar el desempeño laboral, aunado a esto es un factor causal importante de algunos errores en la labor diaria.



## **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 en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del Sur, junio - 2022?

### ***1.2.2 Problemas específicos***

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión presión laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del Sur, junio - 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión ambiente psicológico y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del Sur, junio - 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión ambiente social y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del Sur, junio - 2022?

## **1.3 Objetivo de la investigación**

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

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de enfermeros del área de emergencia del hospital del Sur, junio - 2022.

### ***1.3.1 Objetivos específicos***

Establecer la relación que existe entre la dimensión presión laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del Sur, junio - 2022.

Identificar la relación que existe entre la dimensión ambiente psicológico y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del Sur, junio - 2022.

Conocer la relación que existe entre la dimensión ambiente social y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del Sur, junio - 2022.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### ***1.4.1 Teórica***

La investigación, está justificada de manea teórica debido a que está enfocado en brindar información y basamentos bibliográficos en cuanto a las variables de estrés y calidad de vida laboral, tomando en cuenta el impacto en la calidad de vida de los colaboradores de enfermería, debido a que en los centros asistenciales del país el manejo adecuado de los tiempos laborales, los recursos disponibles, la sobresaturación de actividades, los horarios, entre otros factores pueden generar ciertos niveles de presión tanto mental como físicamente.

### ***1.4.2 Metodológica***

Metodológicamente, el estudio aportará los procedimientos requeridos para medir el grado de estrés en los trabajadores y la manera en que afectan las condiciones de vida

propias, así como facilitar distintas herramientas para la evaluación de las variables planteadas de la manera más acertada que pueden ser aplicadas a futuro por distintas instituciones de salud, tanto a nivel público como privado, teniendo en cuenta que su aplicación fomentará un mejor desenvolvimiento y adaptación del personal por los datos que se puedan obtener.

### ***1.4.3 Práctica***

Este estudio también tendrá un aporte práctico, debido a que gracias a los hallazgos sobre el vínculo entre las variables en el personal de enfermería, servirán para que en el hospital objeto de estudio se estudie, maneje la información y se tomen decisiones basadas en evidencia, permitiendo de manera precisa, establecer acciones por parte de los responsables en el hospital, para mejorar la calidad de vida en los enfermeros, así como otros centros de salud.

Además, los resultados que se obtengan serán de conveniencia para implementar distintas políticas laborales, que establezcan aspectos positivos tanto para los centros asistenciales como para el personal, pudiendo mantener así una estabilidad y desenvolvimiento tanto físico como mental para ambas partes y cumplir con un servicio de calidad sumado a preservar su propio bienestar.

## **1.5 Delimitaciones de la investigación**

### ***1.5.1 Temporal***

El estudio se desarrollará en los a partir del mes de junio de 2022 y finales del mismo año.

### ***1.5.2 Espacial***

Se aplicará en todo el servicio de emergencia de Medicina, tópico inyectable, Pediatría, Gineco-Obstetricia, Cirugía, trauma shock, a todos los profesionales de enfermería licenciados y técnicos en enfermería que laboran en el hospital del Sur, ubicado en el distrito de Chincha alta, provincia chincha y departamento de Ica.

### ***1.5.3 Recursos***

Se posee todos los recursos necesarios para la ejecución de la presente investigación, tanto en el aspecto material como humano y en general financiero.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### ***2.1.1 A nivel internacional***

Mendoza (11) en Ecuador en 2019, hizo un estudio con el propósito de “Establecer la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral en los profesionales sanitarios de enfermería”. Fue un estudio con enfoque cuantitativo, deductivo y correlacional-descriptivo en una muestra sesgada de 240 profesionales de un total poblacional de 636; estos siendo posible con la aplicación del cuestionario de estrés laboral para el personal sanitario. Según los hallazgos, muestran que la correlación de  $p=0.000$  y  $r=-0.563$  sobre las variables de estudio, siendo estas moderada e inversa; además, se determinó que dentro de las dimensiones la de mayor correlación que afecten la calidad de vida con valor de  $r=-0.534$  y  $p=0.000$  fue el demerito profesional, la insatisfacción por pagos y motivación disminuida con valores muy similares. En base a su análisis concluyó que los aspectos del estrés laboral mencionados son los que más repercuten en la disminución de la calidad de vida dentro del trabajo en enfermeros y que a menores niveles de estrés laboral será mayor los índices de calidad de vida; por lo tanto, se deben ejecutar acciones que incentiven tanto motivacional como económicamente en pro de las labores y carrera profesional del personal asistencial.

Akter et al. (12) en Bangladés hicieron un estudio en 2018, que sostuvo el propósito de “Investigar cómo los niveles de calidad de vida laboral en el personal de enfermería de seis centros asistenciales son influidos por predictores como el estrés laboral”. Empleó una metodología no experimental, correlación, considerando una muestra aleatoria de 288 enfermeros de los centros médicos, donde fue usado por instrumentos el de Calidad de Vida Laboral y la Escala Ampliada de Estrés en la Enfermería. Posterior a su análisis estadístico,

se pudo observar que la calidad de vida es moderada, donde para el predictor del estrés laboral resultó igual  $p < 0.05$  con una relación débil; demostrándose que el estrés efectivamente es un predictor de la calidad de vida laboral, pero con baja influencia en la muestra de enfermeros analizados. Concluyendo así los autores que la mejoría en políticas que prevengan y disminuyan el estrés influirá de manera positiva en los índices de calidad de vida.

Silveira et al. (13) en su investigación en Brasil en 2019, con la finalidad de “Establecer relaciones y hacer las evaluaciones sobre los niveles de calidad de vida laboral y el estrés durante las labores de los equipos de enfermería en el área de atención de emergencias”, llevando a cabo una investigación de enfoque trasversal y correlacional, donde se sesgó la muestra por criterios de inclusión en 109 profesionales de enfermería, haciendo uso de instrumentos como la Escala de Estrés laboral y el modelo de Walton para la estimación de calidad de vida. Resultando en relación entre las dimensiones fundamentales como la remuneración adquirida con  $p = 0.243$ , las condiciones de trabajo  $p = 0.011$  e integración social  $p = 0.012$  estableciendo una correlación directa moderada en cuanto a la calidad de vida y el estrés suscitado durante las faenas de trabajo, indicando que la deficiencia de estos factores aumenta la insatisfacción y estrés en el trabajo del personal de enfermería.

### ***2.1.2 A nivel nacional***

Pérez y Prado (14) realizaron una investigación en Trujillo en el 2021 con la finalidad de “Establecer las relaciones existentes entre los niveles de estrés laboral y la calidad de vida profesional en el transcurso del brote de SARS-CoV-2 de un centro hospitalario de la región enfocando en personal de enfermería”. Siendo una investigación

correlación de enfoque cuantitativo, fue tomado como muestra 93 profesionales sanitarios de enfermería y se les aplicaron por instrumentos los cuestionarios de Work-Related Quality of Life (WRQOL) para la calidad de vida y el Nursing Stress Scale (NSS), que se traduce como la escala de estrés en enfermería. Los resultados de las pruebas estadísticas reflejaron que  $p= 0.0465$  y  $X^2= 6.136$ , comprobando con ello el vínculo de las variables, también se apoya en el hallazgo que en el personal estudiado los niveles de estrés laboral predominantes fueron bajos en un 61% y un 49% denotó una alta calidad de vida laboral, afirmando la influencia inversamente proporcional entre las variables y que, a menor estrés, aumentan los niveles de calidad vida laboral.

Huallpartupa y Laqui (15) llevaron a cabo un estudio en Arequipa en 2019 donde tuvieron el objetivo de “Determinar la existencia de relaciones entre el estrés y la calidad de vida laboral en el área de emergencias de un centro hospitalario en la región”. El estudio fue descriptivo, correlacional y trasversal, por instrumentos fueron implementados el Inventario de Maslach Burnout Inventory y el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional a una muestra de 30 profesionales del área de enfermería. Con el análisis se nivel de estrés alto en el 76,7% y en contra posición a la calidad de vida laboral en 70% la percibe como buena. El análisis estadístico de  $X^2$  define que la correlación entre las variables no es significativa; sin embargo, entre la dimensión de cansancio emocional y calidad de vida figuró  $p=0,048$  y que entre estrés y la dimensión realización personal  $p=0,043$ , dejando entrevisto una relación significativa, condicionando lo resultados. Los autores concluyen indicando que, aunque el estrés y la calidad de vida no se relacionaron en la muestra analizada, algunas de sus dimensiones sí se vinculan.

Peña y Cancharis (16) desarrollaron una investigación en Lima en 2019 donde buscaron “Determinar la relación existente entre los niveles de estrés laboral y estilos de

vida del personal profesional de enfermería del servicio de emergencias del José Casimiro Ulloa” a través de un estudio con metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional de orden transversal. La población fueron 120 enfermeros y 50 de los mismos como muestra, aplicándole el cuestionario Maslach Burnout Inventory y el Perfil de Estilo de Vida. Como hallazgos, hubo una correlación donde  $p=0.610$ , rechazando la hipótesis que afirma el vínculo entre variables; por otra parte un 78% de la muestra denota niveles de estrés medios y un estilo de vida de igual forma, con una representación del 82% de los encuestados; para las dimensiones consideradas como la realización personal, cansancio emocional y despersonalización se encuentran en niveles óptimos, contra puestos con el estilo de vida demostrado como medio en el 82% de la muestra. Los autores concluyen que el estrés laboral no incide en la forma como el enfermero lleve su estilo de vida.

## **2.2 Bases teóricas**

### ***2.2.1 Estrés laboral***

Cuando las demandas ambientales son excesivas frente a las capacidades se puede desarrollar una cantidad de reacciones adaptativas o de recursos los cuales tienen un conjunto de activaciones fisiológicas frente a los estímulos, que conllevan a reacciones emocionales que pueden ser perjudiciales tanto para la persona como para los demás, como rasgos de depresión, ira o ansiedad (17).

Se trata de una reacción tanto física como psicológica a un estímulo, generado por la alteración de los estados emocionales comunes del individuo en donde intervienen las exigencias percibidas por el mismo ante los recursos disponibles y las capacidades de afrontamiento frente a dichas exigencias (18).



### **2.2.1.1 Estresores.**

Por su parte, son todas las estimulaciones que inducen como respuesta el estrés, los cuales generan impactos negativos emocionalmente, llevando a cuadros de intranquilidad y preocupación, los cuales tienen efectos negativos que intensifican una situación que afecte a la persona, de esta forma pueden derivarse de los estímulos que vienen de dentro o fuera sin interesar, lugar o momento en el que ocurran (19).

Se debe tomar en cuenta también que, los estresores corresponden a todas las estimulaciones que provocan como respuesta un cuadro de estrés, los cuales producen una serie de efectos negativos en la vida de los individuos, ya que la persona puede trasladarse a escenarios de intranquilidad o preocupación, manifestándose así una serie de efectos contraproducentes en los cuales intervienen estimulaciones que pueden intensificar las situaciones negativas, que a su vez provienen de estimulaciones externas o internas sin tener limitaciones de lugares o tiempos específicos (20).

### **2.2.1.2 Causas del estrés laboral**

Por su parte el estrés laboral posee características que lo estimulan o permite que se desarrolle en los individuos, principalmente uno de los mayores causantes del estrés laboral está relacionado al salario, ya que una persona que tenga altas expectativas de salario o remuneraciones las cuales no sean cubiertas está sometida a un entorno estresante (21).

### **2.2.1.3 Consecuencias del estrés laboral**

Dentro de los impactos generados a consecuencia del estrés, el mismo tiene la facultad de generar afecciones en las personas de maneras distintas, teniendo que este puede producir en los individuos una serie de comportamiento distintos a los habituales y

disfuncionales en cierta medida en el puesto donde desarrollen sus actividades laborales, considerándose así que el estrés laboral es un factor detonador de daños en los individuos que lo padecen, la presencia del mismo va relacionada a una inadecuada salud mental y física (13).

#### **2.2.1.4 Estrés laboral en personal de enfermería**

Existe evidencia, que el trabajo con personas que padecen situaciones de sufrimiento en donde se manejan una cantidad de sentimientos, puede ocasionar daños en la mente de los colaboradores. Se debe tomar en cuenta que el sexo femenino comúnmente presenta indicadores relacionados a salud mental más deteriorados que el sexo masculino, llamando notablemente la atención que distintos estudios reportan bajos resultados en torno al deterioro mental de los hombres (21).

En relación a los elementos que pueden causar sensaciones estresantes en los trabajadores de enfermería, se toma en cuenta las largas jornadas laborales, el déficit en los recursos fundamentales para el adecuado desarrollo de las labores establecidas, los bajos salarios, la sobrecarga de funciones a nivel de trabajo, falta de personal disponible, entre otros, pueden provocar una sensación negativa en los trabajadores de la salud, produciendo de esta forma cansancio físico y mental, teniendo como consecuencia una baja productividad en el desempeño de sus labores (22).

Se ha manifestado, que a manera general la atención de los investigadores se coloca en los efectos que pueden producir los cuadros de estrés en el entorno de trabajo de estas personas, debido a que el servicio, se destaca por ser una de las ramas de la salud donde de forma constante se experimentan muertes, dolor ajeno, preocupaciones de las familias, agonías y problemas interpersonales de todas las personas vinculadas al medio (23).

### **2.2.1.1 Dimensiones del estrés laboral**

Para la medición del estrés, se empleará The Nursing Stress Scale, diseñado por Gray-Toft y Anderson, en la cual, en su versión al castellano adaptada por Más y Escrivá (24) establecen distintos contextos que son en potencia causantes de esta clase de estrés en los trabajadores, en el área nosocomial, donde principalmente actúan las siguientes dimensiones propias para el estudio:

#### **Presión laboral**

Se representa como la naturaleza del desarrollo profesional del individuo, siendo estas independientes del lugar de trabajo o de los factores externos que puedan desequilibrar el desenvolvimiento profesional, pudiendo afectar los niveles de concentración necesarios para que el profesional pueda desarrollar las tareas planteadas de la manera más adecuada (25).

#### **Ambiente psicológico**

Principalmente va determinado por los aspectos individuales de la persona o trabajadores enfermero, como su salud y estabilidad mental, dentro de las labores profesionales y las labores que desarrollan diariamente. Comprendiendo que la estabilidad de la mente tiene que ver con una sensación de bienestar donde los individuos manejan las capacidades propias para afrontar el estrés normal de la cotidianidad (26).

El trabajador de enfermería en las labores fundamentales, está la gestión del cuidado de los pacientes ya que son reconocidos de esta manera como cuidadores permanente dentro de los procesos asistenciales, esto puede acarrear una exposición contantes factores

estresores ya que se mantienen en contacto con los diversos momentos del desenvolvimiento de cuadros clínicos como puede ser la recuperación, sufrimiento o muerte de los pacientes, el grado de preparación acorde a las situaciones y la comunicación que mantenga con el grupo de trabajo el cual es un factor determinante en las actividades diarias (27).

### **Ambiente social**

Influye directamente en las actividades laborales diarias, ya que es la manera en que el individuo percibe el entorno, interviniendo los índices de productividad y satisfacción profesional del mismo (28).

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

Está vinculada con diversos elementos de la vida diaria y con la cotidianidad de los individuos, como la manera de vivir o actuar, los comportamientos y las distintas situaciones que se interponen en el campo laboral. El objetivo de los seres humanos es lograr tener una buena calidad de vida en las situaciones que experimenta a diario; sin embargo, esto es difícil de conseguir por los diversos problemas que se presentan en aspectos personales y en el campo laboral (29).

Al evaluar el nivel de salud en los individuos, se considera como calidad de vida en las mismas, como un indicador de niveles de bienestar laboral y se impone principalmente como un aspecto que hace gran diferencia en profesionales de la salud, ya que los mismos representan a otros trabajadores por tener mayores posibilidades de tener una deficiente calidad de vida debido a la particularidad hostil de los ambientes laborales donde se desenvuelven (30).

Por otro lado, se ha considerado a esta variable como un elemento determinante en el sector de la salud, mientras que el desarrollo adecuado de una calidad de vida favorable va a depender de las formas de trabajo del personal (31).

La calidad de vida laboral también es definida como terminología que se utiliza para expresar la forma en que se genera la experiencia dentro de un puesto laboral, o para referirse a los aspectos que contribuyen a que los trabajadores estén satisfechos o insatisfechos (32).

También, se afirma esta variable es un tema que tiene cierta complejidad, donde estar motivado y satisfecho se consideran factores claves que van a condicionar la productividad en los colaboradores y la calidad de los servicios que los profesionales en salud deben ofrecer (33).

#### **2.2.2.1 Calidad de vida laboral en personal de salud**

Dentro de esta área, lleva cierta complejidad conseguir que los y las enfermeras posean una calidad de vida adecuada debido a las labores que deben realizar y la constante exposición a casos delicados en los hospitales, siendo estos aspectos que tienden a dificultar al personal de enfermería que encuentren satisfacción en algunos momentos en cuanto a su puesto laboral (34).

Por su parte, el choque de generaciones dentro del trabajo, ha afectado de manera directa esta variable y la sensación de bienestar del personal en distintos ámbitos, ya que la alta demanda en los servicios relacionados a la salud ha causado que el medio laboral se transforme más difícil que en épocas anteriores teniendo mayor dificultad en su manejo (24).

### **2.2.2.2 Evaluación de la calidad de vida laboral**

Evaluar esta variable, es considerado muy importante debido a que con ello es posible la identificación de deficiencias en los entornos laborales, permitiendo también la identificación de los factores que estén afectando su bienestar tanto mental como físico de los colaboradores; además, es posible decidir lo que se necesite para disminuir causantes de poca productividad, baja motivación y enfermedades profesionales (33).

Como ha sido mencionado, hay muchos factores dentro del entorno laboral que permiten identificar cómo es la calidad de vida en los colaboradores, entre ellos se pueden mencionar el grado de desgaste emocional que tengan los mismos, referido a los niveles de agotamiento de los trabajadores al momento de realizar sus labores, la sensación de fatiga, los estados de ánimo, el ejercicio de roles que conllevan cansancio y la sensación de tener cargas excesivas (34).

En la teoría, también se reconoce a las posibilidades de desarrollo profesional que tengan los colaboradores como elemento para su mejora de calidad de vida, lo que refiere a cuán capaz es el lugar de trabajo para brindarle mayor competitividad a los trabajadores y que los mismos puedan crecer en su campo, al igual que la capacidad del trabajador para lograrlo y convertirse en piezas claves dentro de la institución por adquirir cada vez mayor cantidad de conocimientos (35).

Adicionalmente, se considera como elemento que influye en la calidad de vida dentro del trabajo a la interacción social, refiriéndose a las intervenciones con otras personas (pacientes y colegas) que se forjan con el trato diario debido a la constante comunicación, mostrando un trato ameno entre ellos, siendo de gran importancia porque genera confianza al paciente y le produce bienestar (36).

También, para que se mejore la calidad de vida dentro del ámbito de la salud, deben considerarse a las relaciones jerárquicas y la relación entre departamentos, debido a que, actualmente, no es suficiente solo con tener en una institución de salud personal capacitado, sino que exista verdadero apoyo entre las partes y un vínculo entre el equipo para que el logro de los objetivos sea más rápido, fomentando la resolución de problemas como grupo, a la vez que se perciba una correcta comunicación con los superiores y se cuente con suficiente apoyo de los mismos (37).

### **2.2.2.3 Dimensiones de la calidad de vida**

#### **Soporte institucional para el trabajo**

Este tipo de soporte es logrado mediante un trato agradable y profesional con los superiores, además, el soporte el percibido a través del interés que tengan los jefes y los supervisores inmediatos en conocer y solucionar aquellos los problemas presentados dentro del área de trabajo y en el reconocimiento que estos brindan a los colaboradores que tienen un buen desempeño (38).

#### **Seguridad en el trabajo**

Esta dimensión comprende cuán satisfechos están los colaboradores en cuanto al salario que percibe, a las condiciones de trabajo, las oportunidades de desarrollarse y actualizarse, los aspectos físicos de las instalaciones, entre otros aspectos que brindan al trabajador comodidad con su puesto de trabajo y que es importante para que tenga una mejor calidad de vida laboral (34)

### **Integración al puesto de trabajo**

Integrarse al puesto de trabajo refleja que el trabajador tiene una predisposición positiva para la eliminación de los obstáculos que presentan en el trabajo y que generan el incumplimiento de los propósitos institucionales; también involucra la solidaridad con los compañeros y ser siempre más productivo en las labores (38).

### **Satisfacción por el trabajo**

Evalúa los niveles de satisfacción en cuanto a las tareas, considerando los tiempos de trabajo y la cantidad de trabajo que realizan (31). El nivel de satisfacción que tenga un trabajador se considera de gran importancia para la elección de la actitud que tendrá el mismo con la empresa; por lo tanto, de la satisfacción por el trabajo puede depender la productividad y los niveles de compromiso laboral (39).

### **Bienestar logrado a través del trabajo**

Este tipo de bienestar está ligado a las oportunidades que son brindadas en el trabajo para lograr una identificación con las metas de la entidad y aquellas contribuciones que se ejecutan para que la empresa tenga una buena imagen (29).

Por otro lado, se indica que este bienestar está determinado por el rol que cumple en la empresa y el desempeño que se logra proyectar, así como las políticas de salud y seguridad que se empleen en la institución, las relaciones con los compañeros, la adecuación de las tareas y las condiciones del ambiente de trabajo (40).



### **Desarrollo personal**

Este tipo de desarrollo se genera cuando los individuos logran sentirse satisfechos en aspectos personales gracias a elementos relacionados con el trabajo; ejemplo de esto es que los trabajadores pueden hacer frente a las adversidades de la cotidianidad por el hecho de estar laborando en una institución (38).

### **Administración del tiempo libre**

Esta dimensión se refiere a las oportunidades que brinda el puesto laboral para la realización de otras actividades que el trabajador planea fuera de su horario laboral, lo que involucra a las oportunidades de convivencia con sus familiares (38).

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

#### **Hipótesis de trabajo (Hi)**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral en los enfermeros del área de emergencia del Hospital del sur, junio - 2022.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

**Hi1:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión presión laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del sur, junio - 2022.

**Hi2:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente psicológico y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del sur, junio - 2022.

**Hi3:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente social y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del sur, junio - 2022.

### **3. METODOLOGÍA**

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

Los métodos a utilizar en este estudio será el inductivo y deductivo; el primero permite la obtención de conclusiones generalizadas partiendo de las premisas planteadas de manera particular, además, se pone en práctica el pensamiento o razonamiento inductivo, caracterizado por ser ampliativo, es decir, permite generalizar las premisas apoyadas en las conclusiones (41).

Mientras que, método deductivo se puede señalar que es aquel en donde se parte de lo general a lo particular, permitiendo plasmar conclusiones que están implícitas en las premisas o hipótesis, es decir, las conclusiones surgen de las premisas: cuando estas son verdaderas y lo razonado de manera deductiva tiene validez, entonces las conclusiones serán verdaderas (42).

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

El presente estudio tendrá un enfoque cuantitativo, ya que la información recolectada será analizada de modo numérico, empleando procesos estadísticos, para así generalizar aquello que es objeto de estudio (42). Dentro de esta perspectiva se procesará la data obtenida de las encuestas que se aplicarán, para así conseguir alcanzar los objetivos del presente estudio.

### **3.3 Tipo de investigación**

El estudio será de tipo básica, lo que indica que busca el incremento de conocimientos referentes a un tema o problemática, para así tener más entendimientos del mismo, sin realizar algún tipo de intervención que busque una mejora de manera inmediata (42).

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

Se contará con un diseño de estudio no experimental, donde las variables se analizan sin tener que realizar algún tipo de experimento o intervención modificando alguna variable, simplemente se observa la realidad como se presenta. También considera un nivel correlación, debido a que busca comprender el vínculo o asociación que hay entre dos o más variables y será de corte transversal porque la recopilación de datos únicamente se realizará en un solo momento (43).

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

#### ***3.5.1 Población***

La población se conformará de todo el equipo de enfermería del área de emergencias del Hospital del sur que labora en junio del 2022, los que, de acuerdo a datos brindados por la administración del hospital mencionado, son un total de 30.

#### **Criterios de selección**

#### ***Criterios de inclusión:***

- Personal del equipo de enfermería que trabaje en área de emergencia, contratado de cualquier forma.

- Trabajadores que tengan más de 3 años en dicha entidad.

***Criterios de exclusión:***

- Personal del equipo de enfermería que se encuentre de licencia o vacaciones.
- Personal del equipo de enfermería que ha decidido no participar, omitiendo por tanto la firma del consentimiento informado.

**3.5.2 Muestra:**

Debido a la poca cantidad de la población, se considera su totalidad o dicho de otro modo se incluirán a todos, sin realizar algún proceso de muestreo y considerando a la misma como censal.

### 3.6 Variables y operacionalización

**Tabla 1.** Variables y operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Estrés laboral	Es la respuesta tanto física como psicológica a un estímulo, generado por el desequilibrio o alteración de los estados emocionales comunes del individuo en donde intervienen las exigencias percibidas por el mismo ante los recursos disponibles y las capacidades de afrontamiento frente a dichas exigencias (18)	Para la medición del estrés, se empleará The Nursing Stress Scale, diseñado por Gray-Toft y Anderson (44), en la cual, en su versión castellana adaptada por Mas y Escribá (24)	Presión laboral	- Carga laboral	Ordinal	Bajo (34 - 67)
			Ambiente psicológico	- Muerte o sufrimiento del paciente - Preparación profesional - Comunicación intragrupal		
Calidad de vida laboral	Valoración positiva de satisfacción en relación a diversas dimensiones según la percepción de un trabajador, que identifica bienestar por su trabajo, así como por su propio desarrollo y la capacidad administrar su tiempo libre (45)	CVT-GOHISALO el cual consta de 74 ítems, creado por González et al. (45).	Ambiente social	- Conflictos de competencia - Relación con el médico	Ordinal	Alto (102 - 136)
			Soporte institucional para el trabajo	- Trato de superiores - Solución de problemas por superiores - Reconocimiento		Baja (74 - 172)
			Seguridad en el trabajo	- Salario - Condiciones físicas - Avance profesional		Regular (173 - 27)
			Integración al puesto de trabajo	- Logro de objetivos - Apoyo de equipo - Motivación		Alta (27 - 370)

---

Satisfacción por el trabajo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Satisfacción con funciones</li><li>- Satisfacción con jornada</li><li>- Satisfacción con cantidad de trabajo</li></ul>
Bienestar logrado a través del trabajo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Afectación a la alimentación</li><li>- Identificación con objetivos organizacionales</li><li>- Aporte a la imagen de la institución</li></ul>
Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"><li>- Logros personales</li><li>- Desarrollo de habilidades para hacer frente a adversidades</li></ul>
Administración del tiempo libre	<ul style="list-style-type: none"><li>- Actividades sociales</li><li>- Actividades familiares</li></ul>

---

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

#### **3.7.1 Técnica**

Como técnica de recopilación de datos, se empleará la encuesta, que es un modo de poder recopilar datos sobre la percepción de las personas, sobre diversos temas de interés.

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

El instrumento correspondiente a la técnica de la encuesta para esta investigación, será el cuestionario, que es un formato de preguntas o afirmaciones.

Con respecto al primer instrumento sobre el estrés laboral, de acuerdo con la adaptación de Mas y Escribá (24) el instrumento posee tres dimensiones, la primera posee 8 ítems, la segunda 15 ítems y la tercera 11 ítems. Siendo una variable de escala ordinal, tiene el propósito de conocer el nivel de estrés percibido en el trabajo por los y las enfermeras, empleando una escala de Likert del 1 al 4 para su medición.

Sobre el instrumento de calidad de vida laboral, según la descripción de Gonzáles et al (45), este instrumento posee siete dimensiones, la primera posee 14 ítems, la segunda 15 ítems, la tercera 10 ítems, la cuarta 11 ítems, la quinta 11 ítems, la sexta 8 ítems y la séptima dimensión 5 ítems, repartidos de manera aleatoria en el instrumento. Siendo una variable de escala ordinal, tiene el propósito de conocer el grado de percepción referente a la calidad de vida dentro del área de trabajo en los y las enfermeras, empleando una escala de Likert para su medición que va del 1 al 5 con distintas opciones de respuesta según sea pertinente.



### **3.7.3 Validación**

Gray-Toft y Anderson (44) desarrollando la validez del instrumento, encontró un  $KMO=0.765$ , además de realizar un análisis de correlación con otros test similares como una escala de ansiedad, encontrando correlaciones significativas.

Sobre el cuestionario de calidad de vida, en su análisis factorial, encontró coeficientes altos en relación a su homogeneidad ( $<0.8$ ), además el modelo de siete factores explica el 46.86% de la varianza, obteniendo cargas factoriales por encima de 0.30 (45).

En ambos casos, los instrumentos presentan adecuados resultados en relación a su validez, dictaminando además por los autores

### **3.7.4 Confiabilidad**

Para el cuestionario de estrés laboral, Gray-Toft y Anderson (44), comprobaron la su confiabilidad, encontrando un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.87. Además en la adaptación al español de Más y Escribá (24), el alfa de Cronbach del instrumento fue de 0,890.

Con respecto a la calidad de vida laboral según González et al (45), la confiabilidad de las dimensiones por alfa de Cronbach, fueron superiores a 0.640 hasta 0.935, con un total como variable de 0.953.

De esta manera se demuestra que los instrumentos poseen una alta confiabilidad para ser empleados.

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

Principalmente, se recolectará la información a través de herramientas virtuales, ya que por el estado de emergencia sanitaria, limita cierto acceso, enviando las encuestas a

través de Google Encuestas a los enfermeros del hospital objeto de estudio. Administración será por vía virtual.

Los datos que se obtengan, se ordenarán en el programa Microsoft Excel para mejor observación y análisis. Seguidamente, la base de datos será procesada en el programa SPSS v.25 para realizar análisis estadístico mediante tablas y gráficos de frecuencia que permitirán describir el comportamiento de las variables y, luego, análisis inferencial para realizar las pruebas de hipótesis que permitirán determinar la relación entre ellas, procediendo primero a realizar una prueba de normalidad y así como el coeficiente de correlación a emplear.

### **3.9 Aspectos éticos**

En el desarrollo del estudio, el respeto por los siguientes aspectos éticos investigativos, son:

**Principio de autonomía:** Se pedirá al personal de enfermería su consentimiento mediante la información brindada y un formato en el que dejen constancia de su participación en el estudio, respetando el principio de autonomía.

**Principio de beneficencia:** Gracias a los hallazgos, será de mucha utilidad y beneficio para la toma de decisiones de los propios enfermeros como de los responsables a cargo, al conocer el grado de estrés y calidad de vida en su trabajo, y el vínculo entre estas variables.

**Principio de no maleficencia:** La ejecución de la presente investigación, no es riesgosa para los participantes, ya que se mantendrá en total confidencialidad los datos y mantendrán el anonimato; de igual forma, la participación no implica ningún daño a la salud ni en el aspecto físico, psicológico ni moral.

**Principio de justicia:** No habrá preferencias en el trato con ninguno de los enfermeros/as, brindando un trato equitativo e igualitario, respetando este principio.



## 4.2 Presupuesto

**Tabla 3.** Presupuesto de la investigación

MATERIALES	2022				TOTAL
	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	S/.
		<b>Equipos</b>			
1 laptop	1000				1000
USB	30				30
		<b>Útiles de escritorio</b>			
Lapiceros	2				2
Hojas bond A4		50			50
		<b>Material Bibliográfico</b>			
Libros	60				60
Fotocopias				10	10
Impresiones				10	10
		<b>Otros</b>			
Llamadas	30	20	10		60
		<b>Recursos Humanos</b>			
Digitadora	100				100
Imprevistos		100		100	200
<b>TOTAL</b>	1222	170	10	120	1522

## 5. REFERENCIAS

1. Durán L. Bienestar psicológico: estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. RNA [Internet]. 2010; 1(1): 71-84. Disponible en: <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
2. García JJ. Hacia un nuevo sistema de indicadores de bienestar. Real Datos Espacio [Internet]. 2011; 2(1): 78-95. Disponible en: [https://rde.inegi.org.mx/rde\\_02/doctos/rde\\_02\\_art5.pdf](https://rde.inegi.org.mx/rde_02/doctos/rde_02_art5.pdf)
3. Matos E. El comportamiento organizacional del personal administrativo contratado y nombrado en los resultados de la gestión de la Municipalidad Provincial de Huancavelica -2011. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración]. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica; 2015. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/61/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200058.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
4. Gómez M, Galviz L y Royuela V. Quality of Work Life in Colombia: A Multidimensional Fuzzy Indicator. Soc Indic Res [Internet]. 2017; 130(1): 911-936. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1226-9>
5. García I, Gálvez M y Rodríguez A. Calidad de Vida Profesional y Burnout en Técnicos de Drogodependencias: Análisis Comparativo con otros Grupos Profesionales. Med Segur Trab [Internet]. 2009; 55(217): 12-26. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v55n217/original1.pdf>
6. Vizcaíno J. Identificar como el Estrés Laboral influye en el Desempeño del personal operativo (Guardias de Seguridad) de la empresa G4S SECURE SOLUTIONS CIA LTDA, trabajadores de los proyectos de Holcim Dine S.A. y Café Minerva [Tesis de para optar el grado de Psicólogo Industrial]. Quito: Universidad Central del Ecuador;

2015. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7633/1/T-UCE-0007-249i.pdf>
7. Hualpa A. Estrés laboral y Calidad de vida en técnicos de enfermería del Hospital de Huaycán, 2018 [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Huaycán: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22277/Hualpa\\_FAMDC.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22277/Hualpa_FAMDC.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
  8. Leka S, Griffiths A y Cox T. La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. [Internet] Ginebra: Publicaciones de la Organización Mundial de la Salud; 2019 [consultado 2022 enero 6]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  9. Obando I, Calero S, Carpio P y Fernández A. Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. Rev Cub de Med Gen Int [Internet]. 2017; 33(3): 342-351. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v33n3/mgi07317.pdf>
  10. Soto LM y Melara M. Riesgos laborales del personal de enfermería en el servicio de infectología del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom de Mayo – Septiembre de 2017. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Hospitalaria]. San Salvador: Universidad de El Salvador; 2018. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/02/1148066/237.pdf>
  11. Mendoza N. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo [Tesis para obtener el grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicio de la Salud]. Guayaquil: Universidad

- Católica de Santiago de Guayaquil; 2019. Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/14027/1/T-UCSG-POS-MGSS-225.pdf>
12. Akter R, Akkadechanunt T, Chontawan R, Klunklin A. Factores de predicción de la calidad de la vida laboral entre enfermeras en hospitales de nivel terciario, Bangladesh. *International nursing review en español: Revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras* [Internet]. 2018; 65(2): 197-204. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6558731>
  13. Silveira G, Da Penha R, Aliene V, Teixieria J, Da Silva I. Quality of life at work and occupational stress of nursing in an emergency care unit. *Texto contexto - enfermagem*. [Internet]. 2019; 28(1): 1-14. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2018-0298>.
  14. Pérez D, Prado K. Estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19 [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2021. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17544>
  15. Huallpartupa S, Laqui C. Estrés y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Honorio Delgado, Arequipa 2018. [Tesis para obtener el Título Profesional de la Segunda Especialidad en Enfermería, con mención en: EMERGENCIA]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10772/SEhurasf%26laapcr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  16. Peña O, Cancharis J. Nivel de estrés laboral y estilo de vida de las enfermeras en el servicio de emergencias del hospital de emergencias José Casimiro Ulloa, Lima 2016



- [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gerencia en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2019. Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3989/PE%c3%91A%20Y%20CANCHARIS\\_MAESTRIA\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3989/PE%c3%91A%20Y%20CANCHARIS_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo, un reto colectivo. Primera Ed. Turín: SafeDays [Internet]. 2015 [consultado 2022 enero 22]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_473270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf)
  18. Fink G. Eighty years of stress. *Nature* [Internet]. 2016; 539(1): 175-176. Disponible en: <https://doi.org/10.1038/nature20473>
  19. Del Hoyo M. Estrés laboral. [Internet]. Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones I.N.S.H.T; 2016 [consultado 2022 marzo 19]. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
  20. Garpirc T. Estrés laboral y procesos cognitivos en la interpretación sanitaria: un estudio de causas y consecuencias del estrés en los casos de interpretación sanitaria en hospitales públicos eslovenos [Tesis para optar el grado de Maestría en Comunicación Intercultural, Interpretación y Traducción en los Servicios Públicos]. Alcalá: Universidad de Alcalá; 2016. Disponible en: <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/23799/TFMTinaGaspirc%28p%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  21. Ansoleaga E. Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Rev méd Chile* [Internet]. 2015; 143(1): 47-55 Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872015000100006>

22. Guzmán J. Estrés laboral y climas organizacionales en el personal de salud de clínicas privadas [Tesis previo a la obtención del Título de Magister en Seguridad y Salud Laboral.]. Quito: Universidad Central del Ecuador; 2017. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15113/1/T-UCE-0007-ISIP0024-2018.pdf>
23. De la Cruz S y Vaquero M. Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2015; 3(23): 91-104. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Xn3jBc6TsNwMf3fTXb9JJBd/?lang=en>
24. 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/resp/v72n6/castellana.pdf](https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/resp/v72n6/castellana.pdf)
25. Coronado L. Factores laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2006. Disponible en: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1011/Coronado\\_ll.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1011/Coronado_ll.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
26. Benavides F, Benach J, Castejón J, Mira M, Serra C. La evaluación de riesgos laborales en la planificación de la prevención: una perspectiva epidemiológica. *Arch. prev. riesgos labor.* [Internet]. 2001; 4(1): 24-31. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/ibc-20210>

27. Rivera D, Cartagena E, Ferrer A, Sanz I, Caruana A. Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería: estudio empírico en la provincia de Alicante. [Internet]. Alicante: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Alicante; 1993 [consultado 2022 abril 15]. Disponible en: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4376/1/Reig\\_Ferrer\\_Estr% c3% a9s\\_laboral.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4376/1/Reig_Ferrer_Estr%c3%a9s_laboral.pdf)
28. Meneghini F, Aparecida A, Lauter L. Fatores ocupacionais associados aos componentes da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem. Texto contexto - enferm [Internet]. 2011; 20(2): 225-233. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/tce/a/Gbs37jbpJttGj9T3PpR4BGj/?format=pdf&lang=pt>
29. Patlán J. Calidad de vida en el trabajo. México: El Manual Moderno S.A. de C.V. 2016.
30. Grimaldo M, Reyes M. Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. Rev latinoam psicol. [Internet]. 2015; 47(1): 50-57. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S0120-0534\(15\)30006-6](https://doi.org/10.1016/S0120-0534(15)30006-6)
31. 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>
32. Flores A, Zorrilla L, Araujo R, Trejo P. Calidad de vida laboral en personal de enfermería de Aguascalientes. Inves Cien [Internet]. 2017; 11(2): 1-7. Disponible en: <https://1library.co/document/zkev1v4z-calidad-vida-laboral-personal-enfermeria-aguascalientes.html>
33. Contreras F, Espinoza J, Hernández F, Acosta N. Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá

- (Colombia). *Psicol desde el Caribe* [Internet]. 2013; 30(3): 569-590. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n3/v30n3a07.pdf>
34. 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>
35. Hernández I, Cols. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública de México* [Internet]. 2017; 59(2): 183-192. Disponible en: <https://www.saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/7758>
36. León J. La investigación cualitativa y el desarrollo del personal de enfermería. *Cuidado y Salud* [Internet]. 2015; 2(2): 220-234. Disponible en: [http://168.121.49.88/index.php/Cuidado\\_y\\_salud/article/view/1131/1025](http://168.121.49.88/index.php/Cuidado_y_salud/article/view/1131/1025)
37. Ramírez P, Muggenburg C. Relaciones personales entre la enfermera y el paciente. *Enferm univ* [Internet]. 2015; 12(3): 134-143. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2015.07.004>
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. [consultado 22 abril 2] Disponible en: [https://books.google.com.pe/books?id=2zUQDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=2zUQDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
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. 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>
41. Marroquín A. Metodología de la investigación. Lima: Publicaciones de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle [Internet]. 2014 [consultado 2022 mayo 20]. Disponible en: [http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
42. Bernal C. Metodología de la investigación. Tercera Ed.. Bogotá: Pearson Education [Internet]. 2010 [consultado 2022 mayo 20]. Disponible en: [https://www.academia.edu/42188286/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_Cesar\\_Bernal](https://www.academia.edu/42188286/Metodologia_de_la_investigacion_Cesar_Bernal)
43. Hernández R, Fernández C y Baptista P. Metodología de la investigación. [Internet]. Sexta Ed. México, D.F.: McGraw Hill Interamericana; 2014 [consultado 2022 mayo 20]. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
44. Gray-Toft P, Anderson J. The Nursing Stress Scale: Development of an Instrument. *Revista de Evaluación del Comportamiento* [Internet]. 1981; 3(23): 11-23. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/BF01321348>
45. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO”. *Cienc Trab* [Internet]. 2010; 12(36). Disponible en: <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=72007>

**ANEXOS**

## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

### ESTRÉS LABORAL RELACIONADO CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS ENFERMEROS DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DEL SUR, JUNIO-2022

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del Sur, junio - 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión presión laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del Sur, junio – 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Establecer la relación que existe entre la dimensión presión laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación Inversa Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral en los enfermeros del área de emergencia del Hospital del sur, junio - 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión presión laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el</p>	<p><b>Variable 1</b> Estrés laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presión laboral</li> <li>• Ambiente psicológico</li> <li>• Ambiente social</li> </ul> <p><b>Variable 2</b> Calidad de vida laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soporte institucional para el trabajo</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación</b> Cuantitativa, básica</p> <p><b>Método y diseño de la investigación</b> Hipotético-deductivo, no experimental de nivel correlacional y corte transversal</p> <p><b>Población Muestra</b> <b>Población:</b> 30 enfermeros/as del área de emergencia del Hospital del Sur en el mes de junio 2022. <b>Instrumentos:</b></p>

<p>que labora en el área de emergencia del Hospital del Sur, junio - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión ambiente psicológico y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del Sur, junio - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión ambiente social y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del Sur, junio - 2022?</p>	<p>emergencia del Hospital del Sur, junio - 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión ambiente psicológico y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del Sur, junio - 2022.</p> <p>Conocer la relación que existe entre la dimensión ambiente social y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del Sur, junio - 2022.</p>	<p>área de emergencia del Hospital del sur, junio - 2022.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente psicológico y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del sur, junio - 2022.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente social y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del sur, junio - 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad en el trabajo</li> <li>• Integración al puesto de trabajo</li> <li>• Satisfacción por el trabajo</li> <li>• Bienestar logrado a través del trabajo</li> <li>• Desarrollo personal</li> <li>• Administración del tiempo libre</li> </ul>	<p>Cuestionario The Nursing Stress Scale (ST) Estrés laboral) y el cuestionario CVT-GOHISALO (Calidad de vida laboral)</p>
---	--	--	--	--



## ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Instrumento de evaluación del estrés laboral en personal de enfermería

#### The Nursing Stress Scale

El presente estudio tiene como propósito medir el nivel de estrés que puede presentar el personal de enfermería, para lo cual se requiere de su colaboración en la recolección de la información.

#### Datos generales:

1. Servicio: .....

2. Edad: .....

3. Sexo: .....

4. Antigüedad en el servicio: .....

A continuación, se presentan preguntas de opciones múltiples, marque con X cada opción que considere sentirse identificado.

Debe tener en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que las mismas han sido consideradas estresantes para Ud. en los últimos 6 meses. Sus respuestas serán estrictamente de carácter confidencial para el estudio y no existen respuestas incorrectas. Tenga en cuenta la siguiente escala de respuestas

**N: Nunca - AV: A veces - F: Frecuentemente - MF: Muy frecuentemente**

Ítem	Afirmación	N	AV	F	MF
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Recibir críticas de un médico				
3	Realizar cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
5	Problemas con un supervisor				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio				
8	La muerte de un paciente				
9	Problemas con uno o varios médicos				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				

12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (ej.: pacientes conflictivos, hostilidad).				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				
21	Ver a un paciente sufrir				
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24	Recibir críticas de un supervisor				
25	Personal y turno imprevisible				
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27	Realizar demasiadas tareas en corto tiempo.				
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31	El médico no está presente en una urgencia médica				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

## Cuestionario de evaluación de la calidad de vida laboral CVT-GOHISALO

El presente estudio tiene como propósito medir el nivel de calidad de vida laboral que puede presentar el personal de enfermería, para lo cual se requiere de su colaboración en la recolección de la información.

A continuación, se presentan preguntas de opciones múltiples, marque con X cada opción que considere sentirse identificado.

Ítem	Afirmación	Nada satisfecho	Algo satisfecho	Casi satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
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 con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
7	El siguiente es mi 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 se cuenta en este momento en la institución					
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido,					

	iluminación, limpieza, orden, etc.)					
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 la institución e					
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es					
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22	Mi grado de satisfacción 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					
<b>Ítem</b>	<b>Afirmación</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de 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					
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
31	Considero que la calidad de los 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	¿Qué tanto 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 muy 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					
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que					

	identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
<b>41</b>	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
<b>42</b>	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
<b>43</b>	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
<b>44</b>	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
<b>45</b>	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
<b>46</b>	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
<b>47</b>	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
<b>48</b>	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
<b>49</b>	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
<b>50</b>	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
<b>51</b>	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
<b>52</b>	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)					
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
<b>Ítem</b>	<b>Afirmación</b>	<b>Nada de acuerdo</b>	<b>Poco de acuerdo</b>	<b>Algo de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
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					
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
72	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					
<b>Ítem</b>	<b>Afirmación</b>	<b>Nulo compromiso</b>	<b>Poco compromiso</b>	<b>Algo de compromiso</b>	<b>Comprometido</b>	<b>Total compromiso</b>
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo					
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución					



### **ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** Estrés laboral relacionado con la calidad de vida laboral de los enfermeros del área de emergencia del Hospital San José de Chíncha, julio 2022

**Nombre de la investigadora principal:** Lic. Atahua Ancco Esther Zunilda

**Propósito del estudio:** Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de enfermería que labora en el área de emergencia del Hospital del Sur, junio 2022.

**Beneficios por participar:** Es probable de conocer los resultados de la investigación que le puede ser de utilidad en su actividad profesional.

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

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

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

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

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo Atahua Ancco Esther Zunilda al celular: 975535025 o al correo: estherzunilda17@gmail.com

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener,

**Participación voluntaria:**

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

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio. Por lo tanto

( ) Acepto participar en la investigación

( ) No acepto participar en la investigación

Fecha:

Firma del participante: