



Facultad de Ciencias de la Salud

Estrés Laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2023

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

Presentado Por:

Autor: Arias Rimari, Juan Carlos

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5194-494X>

Asesora: Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

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

**Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y Ambiente**

Lima – Perú

2023

 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

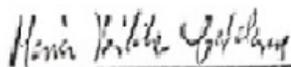
Yo, Arias Rimari, Juan Carlos, Egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Estrés Laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2023", Asesorado por la Docente Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda, CE N° 114238186, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:241425888, 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)
 Arias Rimari, Juan Carlos
 DNI N° 41573312



.....
 Firma de la Asesora
 Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda
 CE N° 114238186

Lima, 09 de Abril de 2023

DEDICATORIA:

A quien corresponda, en estricto.

AGRADECIMIENTO:

A quien coopera, con poco, con mucho, constante.

Asesora: Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

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

JURADO

- Presidente** : Dra. Utrunco Vera, Milagros Lizbeth
Secretario : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando
Vocal : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

ÍNDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT	1
1. EL PROBLEMA	2
1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodología	5
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o Unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Base Teórica	10
2.3. Formulación de hipótesis	13
2.3.1 Hipótesis general	13
2.3.2 hipótesis específicas	13

3.	METODOLOGÍA	15
3.1.	Método de la investigación	15
3.2.	Enfoque de la investigación	15
3.3.	Tipo de investigación	15
3.4.	Diseño de la investigación	15
3.5.	Población, muestra y muestreo	15
3.6.	Variables y operacionalización	17
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.7.1.	Técnica	19
3.7.2.	Descripción de instrumentos	19
3.7.3.	Validación	19
3.7.4.	Confiabilidad	19
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	20
3.9.	Aspectos éticos	20
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	21
4.1.	Cronograma de actividades	21
4.2.	Presupuesto	22
5.	REFERENCIAS	23
6.	ANEXOS	30
6.1	Matriz de consistencia	31
6.2	Instrumento I	32
6.2	Instrumento II	34
6.3	Consentimiento informado	36

Resumen

Objetivo: Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería. **Metodología:** El método será hipotético–deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental correlacional de corte transversal, la población la integraran el Personal de Enfermería, conformado por 80 enfermeros del área de emergencia del hospital objeto de estudio, es una población finita pequeña por lo tanto se tomará toda la población para el estudio siendo una muestra censal. Para la recolección de datos se utilizarán dos instrumentos Cuestionario de sobre Estrés Laboral y el de Calidad de vida laboral. Instrumentos con confiabilidad y validez previa, luego de recolectada la información los datos se procesarán a través de métodos estadísticos descriptivo e inferencial presentándose los datos en tablas de doble entrada, además, las hipótesis serán contrastadas con la Prueba Estadística de Correlación Rho de Spearman, teniendo un nivel de significancia de $p < 0.05$.

Palabras clave: Estrés laboral; calidad de vida laboral; profesional de enfermería

Abstract

Objective: To determine how work stress is related to the quality of work life of nursing professionals. Methodology: The method will be hypothetical-deductive, quantitative approach, applied type, non-experimental correlational cross-sectional design, the population will be integrated by the Nursing Staff, made up of 80 nurses from the emergency area of the hospital under study, it is a finite population Therefore, the entire population will be taken for the study, being a census sample. For data collection, two instruments will be used: the Questionnaire on Work Stress and the Quality of Work Life. Instruments with prior reliability and validity, after collecting the information, the data will be processed through descriptive and inferential statistical methods, presenting the data in double-entry tables, in addition, the hypotheses will be contrasted with the Spearman's Rho Correlation Statistical Test, taking a significance level of $p < 0.05$.

Keywords: Work stress; quality of working life; nursing professional

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El profesional de enfermería desarrolla su trabajo en un ambiente que está cargado de elementos que por su naturaleza generan cambios sociales, políticos, financieros y ambientales, además que las actividades o rol de este profesional está sometido a responsabilidades de alto rango, todo esto influye de alguna manera en la forma como este profesional se relaciona con sus pares su familia y la sociedad, además influye de manera significativa en la calidad de vida de los profesionales (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2) estima que el estrés laboral (EL) es la primera causa de descenso en el trabajo, en países como China, se presenta en un 73%, mientras que en Estados Unidos la prevalencia es de 59% (OMS, s.f). El 74% de trabajadores en México, tienen estrés laboral, quien causa 25% de problemas de infartos cada año el cual es común cada vez en el centro laboral.

Diversos estudios muestran que uno de los grupos más afectados por el estrés en su trabajo diario es el personal de enfermería, a pesar de ser un gremio muy numeroso dentro del equipo de salud, los cuales son susceptibles a presentar estrés laboral debido a los largos períodos de trabajo, cambios en las horas de sueño, recursos humanos y materiales insuficientes, problemas derivados del trabajo en equipo, baja remuneración económica y relación con el sufrimiento o muerte (3).

A nivel nacional, una investigación en profesionales de enfermería de un hospital público, en el 2020, utilizando el cuestionario CVP 35, se halló que el 95% percibió una calidad de vida laboral buena, seguido de un 5% regular. En cuanto al apoyo directivo el 80% percibió bueno (4). En otro estudio, en los mismos profesionales de un Hospital de ESSALUD, se halló que las condiciones desfavorables en el centro de labor influyen en la

calidad de vida laboral insatisfecha en un 16,7%, además, se halló una asociación 11 significativa (5).

Estudios realizados en hospitales de Arequipa, se encontró que estrés laboral tienen prevalencias en 55% en enfermeras, el 71% percibieron media calidad de vida laboral. Se encontró asociaciones significativas de ambas variables (6). Otro estudio, realizado en Arequipa, en un hospital del III nivel, mostró que la CVL fue buena en el 82% de enfermeros, además hubo asociación significativa con el clima organizacional (7). Finalmente, en Ica, un estudio mostró que la CVL fue media en la mayoría de estos profesionales de la UCI, encontrando asociación significativa con la identidad profesional (8).

Por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce al estrés como una de las enfermedades con mayor incidencia, superando enormemente a las enfermedades de origen infeccioso (9). Uno de los grupos más expuestos al estrés, lo constituyen los trabajadores de salud debido a que las características de su trabajo diario los hacen responsable de proteger la integridad y salud de las personas a su cargo, generando así una enorme presión que con el pasar de los días podría traer repercusiones nocivas para su salud y calidad de vida; dificultando su normal desempeño laboral y el logro de metas profesionales (10,11).

Después lo planteado anteriormente se puede observar como los profesionales de enfermería están propensos por sus labores diarias de que su calidad de vida laboral está afectada y es el estrés el factor que cobra mayor fuerza en este contexto de tal manera que todos estos hechos dieron origen a querer abordar la problemática desde la investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo el estrés laboral se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo el estrés laboral en su dimensión laborales se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería?

¿Cómo el estrés laboral en su dimensión sociales se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería?

¿Cómo el estrés laboral en su dimensión relaciones se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería

1.3.2. Objetivos específicos

Describir como el estrés laboral en su dimensión laborales se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de Enfermería.

Identificar el estrés laboral en su dimensión sociales se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de Enfermería.

Establecer como el estrés laboral en su dimensión relaciones se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de Enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este trabajo tiene relevancia teórica por el aporte de un marco teórico actualizado relacionado con las variables en estudio, por otra parte, servirá como referencia teórica para la revisión y es así una forma que plantea solución al problema que hay, la problemática a estudiar en esta investigación se fundamenta en el modelo de adaptación de Callista Roy con los modelos conceptuales de adaptaciones.

1.4.2. Metodológica

Será un aporte metodológico porque sus resultados darán origen a otras investigaciones, su metodología como instrumentos y análisis de resultados serán confiables y pueden utilizarse como referencias en crear soluciones y una estrategia en la mejora de la problemática estudiada, serán aportes para las líneas de investigación que podrá ser utilizado como antecedente por otros investigadores.

1.4.3 Practica

En las practicas es relevante dado que el estrés son problemas de la salud mental que está ganando espacio en los siguientes años y en el profesional de salud aún más, propio de las situaciones que vive normalmente esta profesión en sus áreas de trabajo, el proyecto por su contenido podrá aportar herramientas en los diseños de estrategias para promover el control del estrés y con esto mejore en las calidades de vidas laborales del trabajador.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal:

Esta investigación se iniciará en enero hasta junio del presente año del 2023

1.5.2 Espacial:

Se realizará en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional, en la ciudad de Lima, en el Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis:

Personal de enfermería

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Internacionales

Tapia et al (12) 2020 en Ecuador su objetivo: “determinar el grado de asociación entre el estrés laboral y la autopercepción de salud en médicos y enfermeras del área de emergencia del Hospital de Especialidades San Juan, de la ciudad de Riobamba, Chimborazo, Ecuador”. Fue un trabajo correlacional en una población de 57 trabajadores, con una muestra de 51; aplicaron un cuestionario de estrés laboral también de la autopercepción de salud. Existen predominios en el trabajador expuesto al estrés laboral con destagues en las dimensiones faltas de cohesión (84%). La enfermera sufrió más exposiciones a estrés laboral. Las dimensiones de falta de cohesiones (97%) fueron la dimensión expuesta en la enfermera.

Mendoza (13) 2019 Ecuador el objetivo fue “determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo”. adaptó los cuestionarios de estrés laboral de Hernández, Ortega y Reidl aplicando los instrumentos a 230 enfermeras. Fue trabajo correlacional. Se evidencio que, la dimensión que más aporta al estrés laboral fue la insatisfacción por retribución, mientras que en calidad de vida laboral fue la seguridad en el trabajo; a través del análisis correlacional se evidenció que el estrés laboral y la calidad de vida laboral se relacionan.

Hernández (14) 2022 México su objetivo “Determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de atención en Puebla”. Se trata de estudios comparativos y correlacional realizado entre cuidadores primarios (n = 60), secundarios (n = 137) y terciarios (n = 250); en la colección de datos, Cuestionarios de

Desequilibrios de Recompensa de Esfuerzos y Whoqol-Breff. El resultado indica que valor medio de estrés laboral es 42% y el valor medio de calidad de vida fue de 83%. No hubo diferencias significativas del estrés laboral y niveles de concentraciones ($H = 1,841$, $p = 0,258$). La calidad de vida tuvo diferencias en los niveles de atención ($H = 9.014$, $p = 0.001$) y la edad ($H = 15.191$, $p = 0.01$). No hubo correlación del estrés laboral y la calidad de vida ($p < .005$).

Nacionales

Ortiz (15) 2022 en Lima, tuvo como objetivo “determinar la correlación entre la calidad de vida y el nivel de estrés laboral del profesional de Enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el marco del estado de emergencia por la pandemia del Covid-19”. Estudio correlativo de muestras representativas de 30 enfermeros, se utilizaron dos encuestas en recolectar información: las Encuestas de la Calidad de Vida (CVP-35) y los Inventarios de Burnout de Maslach (MBI). En el resultado, después de hacer las pruebas estadísticas Rho de Spearman, encontró valores de significancia de $P=0.812$, que fueron mayores a los valores de significancias teóricas ($\alpha=0.005$), que permitió demostrar que las hipótesis nulas (H_0) no se ajusta, fue rechazada. Así, no se encontraron correlaciones significativas de variables de calidad de vida y los niveles de estrés laboral, y tampoco se encontraron correlaciones significativas al medir el apoyo directo, los recursos psico organizacionales y la calidad de vida percibida. Sin embargo, al medir las exigencias laborales y niveles de estrés, según las pruebas estadísticas Rho de Spearman, obtuvo la existencia de relación $r_s= 0,701$, lo que indicó la existencia de relaciones positivas (directa) en buen nivel de correlación en la significación. valor $P= 0.01$ menor que valores de significación teóricas es $\alpha = 0.005$, lo que nos permiten demostrar que se rechazan la hipótesis nula (H_0).

Huallpartupa y Laqui (16), 2019 en Arequipa Perú tuvo como objetivo “determinar si existe relación entre estrés y calidad de vida laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Honorio Delgado”, fue una investigación correlacional se aplicó el cuestionario y como instrumentos los formularios: El inventario de Maslach Burnout Inventory y Cuestionario de calidad de Vida Profesional. Las poblaciones son constituidas de 35 licenciadas de enfermería de los servicios de urgencias. Los resultados muestran que los niveles de estrés laboral son principalmente altos en 54%, seguidos de los niveles medio con 47%, calidad de vida y trabajo es buena principalmente con 71% y normal en 31%. Mediante las pruebas estadísticas de chi-cuadrado puede concluir que las relaciones entre las dos variables estudiadas no son significativas. Cuando se correlacionó la dimensión estrés con la calidad de vida laboral, hubo correlación significativa entre agotamiento emocional ($p=0,004$) y satisfacción personal ($0,0043$) y de calidad de vida laboral.

Cule y Núñez (17) 2022 en Lima Perú su 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”. Fue una investigación de nivel relacional; el instrumento utilizado fue el “Inventario de Maslach Burnout Inventory” y el “Cuestionario de Calidad de Vida Laboral” aplicados a poblaciones de 37 técnicos y 27 enfermeros. El resultado de la encuesta mostró que la carga de trabajo era alta (82%) y moderada (19%), y respectivamente 77% enfermeros tenía buenas calidades de trabajo y de vida. Según pruebas de chi-cuadrado, hubo correlaciones significativas de variables ($\chi^2 = 27,100$; $p<0,01$), y la prueba gamma determinaron una alta fuerza de asociación ($\text{gamma}=0,741$ y $p<0,01$). Determinado por las pruebas D de Somers (D de Somers = $0,541$ y $p<0,01$); así, las variables nivel de estrés fue un

predictor moderado de la calidad de vida laboral. Se concluyó que hay correlación de la calidad de vida laboral del personal de enfermería y el nivel de estrés.

2. Bases Teóricas

Estrés Laboral

Los estreses han despertado los intereses de los investigadores de salud, por considerar en "enfermedad del siglo veinte" (18), fenómenos vigentes en siglo XXI, este se deriva del trabajo de sobrecarga cuantitativa, trabajos repetitivos, trabajo con efecto psicosocial, etc. La relación establecida entre estrés y los trabajos con efectos psicosociales, remite a los conceptos de factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales; (19) es bueno señalar que los factores psicosociales son aquellas condiciones tanto intralaborales como extralaborales y del individuo que influyen en la aparición de estrés cuando (20) se constituyen en factores psicosociales de riesgo.

Es así, que el estrés laboral se definió en resultados de las apariciones del factor psicosocial de riesgos, o riesgos psicosociales que tienen "altas probabilidades para afectar a la salud del trabajador y la función empresarial a largo plazo. Diversos estudios definen el estrés como un patrón de respuestas del organismo frente a exigencias externas (21). Por su parte, McGrath y Altman definen el estrés como un "desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta". (22), asimismo se le define como un estado con síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos (23).

Dimensiones del Estrés Laboral

Laborales

Este elemento tiene que ver con todos los elementos que conforman el ambiente laboral y que influyen en las emociones del trabajador, entre ellos se puede contar los liderazgos que se ejercen dentro de las organizaciones, el equipamiento, las distribuciones del trabajo, los casos se atienden e incluso el riesgo al que se somete el trabajador cada día en su trabajo; todos estos elementos deben controlarse para mantener bajos niveles de estrés en los trabajadores (24).

Social

El factor social es de gran importancia para provocar estrés en los trabajadores ya que este está relacionado con el reconocimiento profesional que pueda lograr el trabajador, el prestigio que tenga su profesión, por otra parte también tiene que ver con los conflictos y agresiones que se puedan dar con la sociedad común, en casos del trabajador de salud es muy común ver agresión por parte del familiar y amigo del paciente hospitalizado, en los entornos laborales actuales el trabajador también sufre de violencia laboral ejercida por sus compañeros llegando incluso a convertirse en acoso laboral detonante perfecto para aumentar los niveles de estrés (25).

Relaciones

El estrés está relacionado con el conflicto interpersonal de colegas y de comunicación en los entornos laborales. Un empleado que no entiende su rol se siente inseguro, comienza a dudar su capacidad de dar iniciativa y responsabilidad, y puede generar conflictos de roles si no cumple con los deberes de su cargo y expresa desacuerdos, lo que puede causar estrés. Tenemos algunos tipos de conflictos de roles cómo son: el superior o líder transmite requerimientos y expectativas inalcanzables, transmite conductas opuestas a la línea de valores con información confusa e incierta acerca de las consecuencias de algunas conductas (26).

Calidad de vida laboral

Es el término usado para dar cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma en que lo vive el trabajador). Se trata pues de un concepto multidimensional que requiere la integración de los aspectos objetivos y subjetivos de la CVL en vistas a lograr un conocimiento no sesgado de la situación real de trabajo que podría derivarse de la consideración de estos aspectos por separado (27-29).

Por otra parte, la importancia de la calidad de vida laboral radica en que los empleos son el enlace entre las organizaciones y los recursos humanos. El desarrollo de cada colaborador en su tarea es lo que permite que la organización exista y logre sus objetivos, es decir, el empleo es bueno tanto para la organización como para los empleados (ya que no solo es una fuente de ingresos sino también una necesidad de realización). Aquí radica la importancia de la calidad de vida laboral, ya que, por medio de ésta, la organización y los empleados se garantizan beneficios mutuos (30).

La idea es que los empleados sean recursos humanos que serán desarrollados y no simplemente explotados. Además, no debe haber condiciones demasiado negativas en el trabajo. No debe presionar innecesariamente a sus empleados. No debe dañar o degradar el aspecto humano de los empleados. No debe ser amenazante o demasiado peligroso. Debería ayudar al trabajador a cumplir otras funciones importantes, como la ciudadanía, el cónyuge o los padres. Esto significa que el trabajo debe contribuir al progreso de la sociedad en su conjunto. (31, 32).

Dimensiones de la Calidad de vida laboral

Apoyos directivos

Estas dimensiones representan el efecto que tiene los dirigentes y sus acciones en la percepción de bienestar de los trabajadores, su actuación puede influirse de manera positivas y o negativas en el bienestar del trabajador y de alguna manera afectara su rendimiento y el producto de su trabajo (33).

Cargas de trabajo

Acá se representa la carga de trabajo, la distribución de actividades y la ayuda en el trabajo que pueda recibir el trabajador de parte de sus compañeros y de la parte directiva y o encargados de la distribución de las actividades en la cotidianidad del día a día (34).

Motivación intrínseca

Este elemento recoge toda la percepción que tiene el trabajador hacia su trabajo, lo que le impulsa a seguir adelante y conseguir los objetivos propuestos tanto profesionales laborales y personales y esto influirá de maneras positivas en la calidad de vida laboral (35).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H₁. Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023

H₀. No existe relación estadísticamente significativa entre el el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión

laborales y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023

Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión sociales y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023

Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión relaciones y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Este proyecto de investigación es parte de un enfoque deductivo hipotético, que implica realizar observaciones y análisis manipulados del cual se desarrollan hipótesis, luego se prueban por experimentos controlados. Aunque esta no es la única forma de hacer ciencia, es la más utilizada y validada (36).

3.2. Enfoque de la investigación

Esta investigación utiliza el enfoque cuantitativo, este considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas (37).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, esta se caracteriza porque busca las aplicaciones o utilización del conocimiento adquirido, que adquieren otros, luego de la implementación y la sistematización de las prácticas basadas en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad (38).

3.4. Diseño de la investigación

Las siguientes investigaciones es de diseño no experimental, correlacional y transversal dado que el diseño permite producir el conocimiento sin hacer manipulaciones deliberadas a las variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos (39).

3.5. Población, muestra y muestreo

Las poblaciones son en general grandes colecciones de individuos también de objetos como foco principal de las investigaciones científicas. Las investigaciones se realizan en beneficio de la población. (40) para esta investigación la población la integraran el Personal de Enfermería, conformado por 80 enfermeros del área de emergencia del hospital objeto de estudio, es una población finita pequeña por lo tanto se tomará toda la población para el estudio siendo una muestra censal.

Criterios de inclusión:

- Enfermero con más de 3 meses en las áreas de emergencias
- Enfermero que posea la especialidad
- Enfermero que si tenga que participar de manera voluntaria en el estudio previas firmas de los consentimientos informados.
- Enfermero de cuidado directo

Criterios de exclusión:

- Enfermero con menos de 3 meses en el área de emergencia
- Enfermero que no posea la especialidad
- Enfermero que no pueden aceptar en participar voluntariamente en el estudio ni firmen los consentimientos informados.
- Enfermero de las áreas administrativas

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 1 Estrés Laboral	Es la aparición de factores y o elementos psicosociales que afectan el equilibrio emocional del trabajados (18)	Es una emoción que es causada por múltiples factores y que interfiere en la productividad del trabajador y en su salud mental	Laborales	Sobre carga de trabajo Infracarga de trabajo. Seguridad en los puestos de trabajo. Cambio de las organizaciones. Interferencias en los desempeños.	Ordinal	Altos: 92 – 125
			Sociales	Acosos laborales		Medios: 59 - 91
			Relaciones	Conflictos de roles		Bajos: 25 - 58

3-7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnicas

Las técnicas en las recolecciones de informaciones serán las encuestas para las 2 variables

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para la variable 1 Estrés laboral se utilizará el instrumento tipo Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS, fue tomado de Palomino (41) conformado por 25 ítems en escala de Likert, con un valor de Alto: 92 – 125, Medio: 59 - 91 y Bajo: 25 - 58

Para la variable 2 se utilizará el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral, tomado de Quesada (42) nos permitirá adquirir datos de manera efectiva y rápida, consta de 35 ítems donde se mide con los siguientes valores 1,2 nada, 3,4,5 algo; 6,7,8 bastante y 9,10 mucho. En su valor se medirán así: — Calidades de vida laboral altas: puntajes de 106 -140 — Calidades de vida laboral medios: puntajes de 71 – 105 — Calidades de vida laboral bajas: puntajes de 35 – 7.

3.7.3. Validación

La validación del Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS, adaptada por Palomino (41), fue determinada por la valoración de 5 expertos en docencia, gerencia y gestión en salud quienes por unanimidad emitieron juicio sobre la información estudiada calificándolo como aplicable.

La validación del Cuestionario Calidad de Vida, fue mediante juicio de 5 expertos en el área, es así que, para medir el grado de concordancia se determinó mediante la V de Aiken, con resultado de 1, lo cual muestra que el grado de concordancia entre los expertos en cuanto al instrumento, es alto. (42).

La validación del Cuestionario Calidad de Vida Laboral,

3.7.4. Confiabilidad

Ambos instrumentos igualmente fueron medidos en su confiabilidad a través del alfa de Cronbach, con valores para el primer instrumento estrés laboral los resultados fueron 0.703 y para el segundo 0,87 (41,42).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se organizará la información en una matriz de Excel donde se presentarán las variables con sus dimensiones codificadas para facilitar el análisis estadístico que se hará de manera descriptiva y luego será en análisis inferencial, donde se harán las tablas cruzadas en determinar las relaciones de las variables sus dimensiones y de esta forma de respuesta a los objetivos, en las contrataciones de hipótesis se tomarán como pruebas estadísticas el Rho de Spearman.

3.9. Aspecto ético

Dada la naturaleza y naturaleza de la investigación, no se violarán los derechos de los profesionales, su información será utilizada únicamente con fines de investigación y su identidad se mantendrá confidencial. Autonomía: Las personas que participan en la investigación tienen la opción de elegir participar o no en la investigación si así lo desean. Beneficencia: Se debe buscar el beneficio y bienestar de los participantes de la investigación. Equidad: Para que la investigación sea más exitosa, los participantes deben ser tratados por igual sin ninguna exclusión. No maliciosa: Respetar la salud física y mental de los involucrados en la investigación y analizar los riesgos/beneficios antes de la investigación.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct
Redacción del título								
Esquema del proyecto de investigación								
Elementos del proyecto								
Objetivos de investigación								
Justificación e importancia								
DESARROLLO								
revisión bibliográfica								
Elaboración del marco teórico								
Elaboración de instrumentos								
Prueba de instrumentos								
Recolección de datos								
Procesamiento de datos								
Análisis de datos								
Preparación de avance de investigación								
CIERRE								
Redacción del borrador trabajo final								
Revisión y corrección del borrador del trabajo final								
Transcripción y entrega de trabajo final								
defensa del trabajo final								

Actividades realizadas

Actividades pendientes

4.2. Presupuesto

RECURSOS HUMANOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Enfermera(o)	10 horas	100.00	1000.00
Estadístico	10 horas	100.00	1000.00
RECURSOS MATERIALES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Papel Bond A4 80 grs.	1 millar	50.00	50.00
Tinta	2 cartuchos	50.00	100.00
Folder	10	1.00	10.00
EQUIPOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Internet	50 horas	1.00	50.00
IMPRESIONES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Hojas	1,000 impresión	0.10	100.00
MOVILIDAD	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Pasajes	100 pasajes	1.50	150.00
SUB TOTAL	S/. 2,000.00 + 160.00 + 50.00 + 100.00 + 150.00		
TOTAL	S/. 2,460.00		

5. REFERENCIAS

1. Oliveira A, Faustino W, Rezer F. Qualidade de vida da equipe de enfermagem de um hospital de Juína: noroeste de Mato Grosso. Nursing. 2018 [acceso: 15/03/2023];21(237):2012-17. Disponible en: http://www.revistanursing.com.br/revistas/237Fevereiro2018/qualidade_de_vida_da_equipe.pdf
2. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. 2020. Recuperado de <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-forurgentinvestment-in-nurses>
3. Patlan, J. Que es el estrés laboral y como medirlo. Saluduninorte,35(1), 156-178. 50 Porporatto, M. Relaciones sociales, que significado. 2019. Recuperado de <https://quesignificado.com/relaciones-sociales/>
4. Revatta F. Calidad de Vida Profesional del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Arzobispo Loayza [tesis titulación]. Lima - Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2018. [Internet]. Disponible en: http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3783/UNFV_REVATTA_QUEZADA_FIORELLA_JANETH_SEGUNDA_ESPECIALIDAD_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Grados I. Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima – 2018 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16999>

6. Huallpartupa S, Laqui C. Estrés y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Honora Delgado, Arequipa 2018 [Internet]. 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>
7. Cardenas N, Condori K. Clima organizacional y calidad de vida laboral en enfermeras del área de hospitalización del Hospital III Goyeneche [Internet]. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5139/ENcahunm.pdf?sequence=1>
8. Salas L, Rojas Y. Calidad de vida laboral y su relación con la identidad profesional de enfermeros en el área de UCI del Hospital María Auxiliadora [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/973/1/LeonorAsuncionaSalasFalcon.pdf>
9. Giménez J. Estrés en estudiantes de enfermería durante sus prácticas clínicas en unidad de hospitalización a domicilio [Internet]. [Alicante]; 2019 [citado 15/03/2023]. Disponible en: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/49868>
10. Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. 2018 [citado 15/03/2023]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
11. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo [Internet] [Tesis]. [Chiclayo]: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [citado 15/03/2023]. Disponible en:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_99ad0313acdc456af383247714e08e0c/

Details

12. Lucero T, J L; Lucero T, M P; Erazo R; M A; Noroña V, G A. Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. Revista Cubana de Reumatología. 2020;23(1):e225. Disponible en https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es_ES

13. Mendoza L, N M. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. Tesis de Maestría. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Disponible en: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_13bfc2dee2050296d6f250cbee0e65ed

14. Salinas H, D. Estrés Laboral y Calidad de Vida en Personal de Enfermería por Niveles de Atención en Puebla. Tesis de Maestría. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Disponible en: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/bitstream/handle/20.500.12371/16994/20220929100845-2691-T.pdf?sequence=1>

15. Ortiz V, R. Calidad de vida y nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de hospitalización covid-19 del Hospital de Emergencias Villa el Salvador. Tesis de Titulación. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1729/1/Ricardo%20Ortiz%20Vasquez.pdf>

16. Huallpartupa R, S F; Laqui A, C R Estrés y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital Honorio Delgado, Arequipa. Trabajo de titulación. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/0b41ca7e-75bb-4a61-8bd5-01b8575381c2>
17. Cule Z, E; Núñez S, C A. 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. Trabajo de Titulación. Universidad Científica del Sur. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2749/TLCule%20E-Nu%c3%b1ez%20C-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Anitei, M., Stoica, I., y Samsonescu, M. Particularities of personality traits and perceived stress at workplace. For the young workers in Romania, 2016. 84, 1010-1014.
19. Sauter, S., Hurrell, J., Murphy, L., y Levi, L. Factores psicosociales y de organización. En O. I. Trabajo, Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, 2015. (pp. 2-34). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo
20. Moreno, B., y Báez, C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. 2016. Madrid: Universidad Autonoma de Madrid.
21. García-Rodríguez, A., Gutiérrez-Bedmar, M., Bellón-Saameño, J., Muñoz-Bravo, C., y Fernández-Crehuet, J. Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: diferencias entre atención primaria y hospitalaria. Atención Primaria, 2015. 47(6), 359-366.
22. García-Herrero, S., Mariscalá, M., Gutiérrez, J., y Ritzel, D. Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social support. Accident Analysis and Prevention, 2016. 57, 114-123

23. Pasca, R., & Wagner, S. Occupational stress, mental health and satisfaction in the canadian multicultural workplace. *Soc Indic Res*, 2016. 109(3), 377-393
24. Cardin, D., et al. Occupational stress and engagement in primary health care workers. [Publicación periódica en línea] 2019. November-December [cited citado 27/03/2023] 72(6) [8 p.] Available from: URK: <https://www.scielo.br/j/reben/a/QgSbVvnzfWftbgVX3FGSXdK/?lang=en>
25. Ceballos, P., et al. Perceived stress among primary health care workers. [Publicación periódica en línea] 2019. February [cited 27/03/2023] 25 (5) [12 p.] Available from: URK: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532019000100204&lang=es
26. Perfeito, R., et al. Occupational stress among health workers of a university hospital. [Publicación periódica en línea] 2018. May-July [cited 27/03/2023] 39 [6 p.] Available from: URK: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/93bFnj3GkbyPtrpjtGvn8cj/?lang=pt>
27. Casas, J., et al. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria* [Internet]. 2002,6(23):143-160. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Susana_Lorenzo/publication/237316
28. Fernandez A, Cuairan M, Curbelo R. Enfermería Global. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. 2016 Abril;(42).
29. López, B. et al. Calidad de vida y desempeño laborales en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista facultad de Medicina humana*, 2021.
30. Caicedo H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos. *Revista SIGNOS*, Vol. 11, núm. 2, pp. 41-62, 2019.

31. Ortega A. Calidad de vida laboral de enfermeros en servicio de emergencia y su influencia en calidad del cuidado del Hospital Cayetano Heredia -Lima 2017. Revista Gaceta Científica. Vol. 4, No 2, 2017.
32. Grote, G., Guest, D. The case for reinvigorating quality of working life research [Internet]. Human Relations. 2017; 70(2), 149-167. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
33. Vizcaíno Y, Vizcaíno M, Montero Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de enfermería. Rev Cub de Medicina Militar. [Internet]. 2020; 49(2): 364-374. Disponible en: <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/369>
34. González M, López M. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. [Internet]. 2019; 9(1): 1-7. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/5791
35. Khajehnasiri F, Rahimi A, Forati B, Kassiri N. Evaluation of the quality of working life and its effective factors in employed nurses of Tehran University of Medical Sciences Hospitals. Journal Education and Health Promotion. [Internet]. 2021; (10): 1-7. Disponible en: <https://jehp.net/article.asp?issn=2277-9531;year=2021;volume=10;issue=1;spage=112;epage=112;aualast=Khajehnasiri>
36. Toscano, Fredy. Metodología de la Investigación. U. Externado de Colombia, 2018.
37. Hernández-Sampieri, Roberto, and Christian Paulina Mendoza Torres. Metodología de la investigación. Vol. 4. México ed. F DF: McGraw-Hill Interamericana, 2018.
- 38, Plaza, P., C. Bermeo, and M. Moreira. "Metodología de la Investigación." Universidad Técnica Estatal de Quevedo 2019.

39. Mendoza Vines, Ángela Ovilla, and Joffre Marcelo Ramírez Franco. "Aprendiendo metodología de la investigación." 2020.
40. Murillo F. Los Modelos Multinivel como herramienta para la investigación educativa. Rev internac de invest educ. 2008; 1((1)17-34).
41. Palomino N, J A. Estrés laboral y relaciones interpersonales del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Lima-2022. Tesis de grado de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. [Internet]. 2022 Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95976/Palomino_NJA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
42. Quesada M, A R. Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020. Tesis de grado de Maestría. Universidad Peruana Unión. [Internet]. 2020 Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3513/Aymin_Trabajo_Especialidad_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: **Estrés Laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2023.**

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cómo el estrés laboral se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo el estrés laboral en su dimensión laborales se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería? ¿Cómo el estrés laboral en su dimensión sociales se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería? ¿Cómo el estrés laboral en su dimensión relaciones se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería?</p>	<p>Objetivo General Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería</p> <p>Objetivos específicos Describir como el estrés laboral en su dimensión laborales se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería Identificar el estrés laboral en su dimensión sociales se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería Establecer como el estrés laboral en su dimensión relaciones se relaciona con la calidad de vida laboral del profesional de enfermería</p>	<p>Hipótesis general H₁- Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023 H₀- No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023</p> <p>Hipótesis específicas H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión laborales y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023 H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión sociales y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023 H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión relaciones y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023</p>	<p>Variable 1: Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones: Laborales, Sociales, Relaciones</p> <p>Variable 2: Calidad de Vida Laboral</p> <p>Dimensiones: Carga de trabajo Apoyo directivo Motivación intrínseca</p>	<p>Tipo de investigación correlacional</p> <p>Método y diseño de investigación <i>essin</i> intervención descriptiva</p> <p>la población la integraran el Personal de Enfermería, conformado por 80 enfermeros del área de emergencia del hospital objeto de estudio, es una población finita pequeña por lo tanto se tomará toda la población para el estudio siendo una muestra censal</p>

ANEXO 2. INSTRUMENTOS
Instrumento I

Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS

Datos generales: Edad:

Sexo: M: F:

Tiempo en el servicio: A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

1. Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. Si la condición CASI NUNCA es fuente de estrés.
3. Si la condición A VECES es fuente de estrés.
4. Si la condición CASI SIEMPRE es fuente de estrés.
5. Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N°	Condición	1	2	3	4	5
01	Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
02	La pandemia trajo como consecuencia sobre carga laboral					
03	Me siento presionado en mis labores debido a la sobrecarga laboral.					
04	Los turnos son demasiado agotadores.					
05	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.					
06	La disminución de los casos de covid-19 produjo más tiempo libre en mi centro laboral.					
07	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas extralaborales.					
08	Conoces tus derechos y deberes dentro de la institución donde laboras.					
09	El equipo de trabajo recibe el reconocimiento dentro de la Institución.					
10	La coyuntura actual del país se ve reflejada en mi centro de trabajo, impiden así el buen desempeño de los trabajadores.					
11	La institución donde laboro nos brinda estabilidad laboral.					
12	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.					
13	Las estrategias que toma la institución para la atención con calidad y calidez son comprendidas por el personal de salud.					
14	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.					
15	Los cambios de jefaturas provocan incertidumbre en los trabajadores.					
16	Los insumos disponibles para llevar a cabo el trabajo a tiempo					

	son limitados.					
17	La jefatura se preocupa de mi bienestar personal.					
18	Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					
19	Los procedimientos que realizamos tienen demasiado trámite documentario.					
20	La forma de actuar de la jefatura me hace sentir presionado.					
21	Mi jefe quiere que trabajemos a presión más rápido.					
22	Siento que mi jefe no respeta mi trabajo.					
23	Ante algún tipo de discrepancia con su compañero de trabajo usted actúa de manera calmada e imparcial.					
24	Siento que soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					
25	Mis compañeros tienen poco conocimiento sobre el trabajo que desempeñan.					

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea 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, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: Estrés Laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2023

Nombre del investigador principal:

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

Participantes: Enfermeros.

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

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

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

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

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

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

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

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

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mentó a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma