



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

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

Trabajo Académico

Estrés laboral y calidad de vida profesional en enfermeras del
servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2023

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

Presentado por:

Autora: Mamani Chirapo, Dora

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-1942-9244>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

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

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


**Lima – Perú
2024**

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

Yo, Mamani Chirapo, Dora, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Estrés laboral y calidad de vida profesional en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2023”, Asesorado por la Docente Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria, DNI N° 18150131, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:338211138, 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)
 Mamani Chirapo, Dora
 DNI N° 10142122



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

Lima, 19 de Noviembre de 2023

DEDICATORIA

El presente trabajo este dedicado a mi familia por su constante apoyo en mi crecimiento personal.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a todos los docentes de la segunda especialidad por compartir sus enseñanzas a lo largo de los cursos.

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: [https://orcid.org/ 0000-0001-9286-4225](https://orcid.org/0000-0001-9286-4225)

JURADO

Presidente : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Secretario : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

Vocal : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

ÍNDICE

Resumen	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del Problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la Investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos Específicos	4
1.4 Justificación	5
1.4.1 Justificación teórica	5
1.4.2. Justificación metodológica	5
1.4.3. Justificación práctica	5
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
2.1.1 Antecedentes Internacionales	7
2.1.2 Antecedentes Nacionales	8
2.2 Bases Teóricas	9
2.3 Hipótesis	15
2.3.1. Hipótesis General	15
2.3.2. Hipótesis Especificas	16
3. METODOLOGÍA	17
3.1 Método de la investigación	17
3.2 Enfoque de la investigación	17

3.3 Tipo de la investigación	17
3.4 Diseño de la investigación	17
3.5 Población, muestra y muestreo	18
3.6 Variables y operacionalización	19
Operaciones Variables	20
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.7.1 Técnicas	22
3.7.2 Descripción de Instrumentos	22
3.7.3 Validación	23
3.7.4 Confiabilidad	23
3.8 Plan de recolección de datos	24
3.9 Aspectos éticos	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	27
4.1 Cronograma de actividades	27
4.2 Presupuesto	29
5. Referencias bibliográficas	30
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3. Consentimiento informado	
Anexo 4. Informe de originalidad	

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida profesional en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Lima - 2023”, la población que se utilizará en el estudio estará conformada por 50 enfermeras del servicio de emergencia. Por otro lado, para el estudio se utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia. El enfoque de estudio será cuantitativo. El diseño adoptado se caracterizará por ser observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo. Para medir la variable se utilizó la escala de Maslach para evaluar la variable “estrés laboral”, confiable con un alfa de Cronbach de 0,794. Para evaluar la variable “calidad de vida profesional” se utilizó el instrumento CVP-35 con un alfa de Cronbach de 0,937. El procesamiento y análisis estadístico de los datos se realizará a través de técnicas descriptivas, presentando frecuencias en porcentajes. Además, el análisis estadístico se ajustará según la distribución de los datos, utilizando pruebas estadísticas paramétricas como la Correlación de Pearson o pruebas no paramétricas según corresponda (Chi-cuadrado).

Palabras claves: “estrés laboral” “calidad de vida profesional” “enfermeras”

ABSTRACT

Objective: “To determine the relationship between work stress and quality of professional life in nurses in the emergency service of a hospital in Lima - 2023”, the population that will be used in the study will be made up of 50 nurses from the emergency service. On the other hand, non-probabilistic convenience sampling will be used for the study. The study approach will be quantitative. The design adopted will be characterized by being observational, descriptive, correlational, prospective. To measure the variable, the Maslach scale was used to evaluate the variable “work stress”, reliable with a Cronbach's alpha of 0.794. To evaluate the “quality of professional life” variable, the CVP-35 instrument was used with a Cronbach's alpha of 0.937. The processing and statistical analysis of the data will be carried out through descriptive techniques, presenting frequencies in percentages. Additionally, the statistical analysis will be adjusted according to the distribution of the data, using parametric statistical tests such as Pearson Correlation or non-parametric tests as appropriate (Chi-square).

Keywords: "work stress" "quality of professional life" "nurses"

CAPITULO 1: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS), considera al estrés como una patología global, la cual se vincula al contexto laboral, con mayor énfasis en el ámbito socio sanitario.

(1). Sin embargo, durante largo tiempo y diversos estudios de diversas naciones han reconocido que los enfermeros trabajos e intervenciones en contextos con mucho estrés por todas las exigencias y carga laboral, que en escasas ocasiones se identifica (2). Las condiciones laborales con mucho estrés se vinculan negativamente con el bienestar de los enfermeros, la atención de calidad a los pacientes y su bienestar del profesional (3).

Entonces, el estrés laboral se define como una de las principales problemáticas laborales(4). En un estudio reciente se puso en evidencia que 11 países de aproximadamente 23,500 enfermeros reportaron entornos laborales desfavorables y experiencias de agotamiento (5). De igual forma, la tensión producida por las tareas origina carga ocupacional vigente en los enfermeros, que varía entre el 29% hasta el 36% en los EE.UU y un 66% en Taiwán (6).

El estrés es determinado como una manera causante de más del 85% de los accidentes laborales y también del 42% de las cargas financieras en el centro laboral. El “Instituto Americano del Estrés”. A su vez, la labor de los enfermeros se reconoce como estresante, vinculada a requerimientos y desafíos laborales de naturaleza avanzada, y se logra identificar elevadas expectativas, responsabilidades excesivas y autoridad mínima como los factores estresantes más relevantes (7).

El estrés vinculado con el trabajo son las respuestas de los individuos que existe cuando los factores estresantes del trabajo no coinciden con sus conocimientos, habilidades o

capacidades, lo que desafía sus mecanismos de afrontamiento. Las enfermeras se enfrentan a enfermedades graves y a la muerte de pacientes que hacen de la enfermería una profesión altamente estresante. Promueve la incompetencia organizacional, la alta rotación de personal, las enfermedades, el ausentismo, la disminución de la eficacia de las atenciones, el aumento de los precios de las atenciones médicas y la reducción de la satisfacción laboral (8).

El contexto de la pandemia por el cual pasamos, maximiza los factores psicosociales que representan riesgos para la salud de los trabajadores del sector de la salud, el estrés, ansiedad y otras alteraciones psicosociales que elevan el riesgo de su salud mental y bienestar en los recursos humanos en salud. Varios estudios han documentado incrementos en el nivel de estrés entre los servidores de la salud que trabajan en entornos hospitalarios (9).

Mientras que el personal de la salud lucha contra el nuevo coronavirus, los enfermeros tienen elevadas cargas de estrés. Además, se enfrenta a inquietudes relacionadas con la disponibilidad y los accesos adecuados a equipamiento de protección individuales (EPP); escaso número de trabajadores en las áreas y extensas jornadas laborales; distanciamiento de la familia y amistades, trato discriminatorio por parte de personas en el entorno cercano al establecimiento que temen que los enfermeros puedan transmitir el virus (10).

En Latinoamérica, se ha constatado que las naciones con tasas elevadas de estrés incluyen a Ecuador (54%), Panamá (49%) y Venezuela (63%). En el caso de Perú, se ha registrado un nivel del 29%. Cuando se examina por género, las mujeres presentan niveles de estrés más pronunciados. Es importante subrayar que el estrés ejerce una influencia significativa tanto en la salud física como en la mental (11).

En el 2021, en Ecuador, se obtuvo que los enfermeros que tuvieron exposición al estrés laboral, destacando la dimensión ausencia de cohesión (84%). Los enfermeros experimentaron

una mayor exposición a situaciones estresantes en su entorno de trabajo, y la dimensión de "ausencia de cohesión" fue mayormente afectada (12).

En el contexto nacional, las cifras muestran resultados sobre las enfermeras hacen un rol en la primera posición dentro del personal de salud fallecido debido al COVID-19. En respuesta a esta situación, Perú implementó medidas con el objetivo de ejercer un control efectivo, no obstante, no se cumplieron las metas planificadas, sumándose gran cantidad personal de salud fallecido, afectando en gran medida su calidad de vida laboral (13).

En el centro de salud donde se llevará a cabo el estudio, se ha observado que durante la pandemia, diversos profesionales expresan apreciar abrumados debido a las largas jornadas laborales, la alta carga de pacientes y la escasez de personal, lo que puede tener un impacto negativo en su salud mental. Algunos incluso mencionan recurrir a medicamentos para poder conciliar la tranquilidad. Asimismo, señalan que las autoridades hospitalarias hacen un esfuerzo insuficiente para proporcionar un entorno de trabajo óptimo, garantizar la disponibilidad oportuna de equipos de protección y otros suministros necesarios. En este entorno de salud, se identifica una situación de tensión y agotamiento, ya que los profesionales de la salud se ven sometidos a una gran presión para brindar atención a un número elevado de pacientes, lo cual puede llevar a la fatiga física y emocional. La falta de suministros adecuados de equipos de protección personal, como mascarillas y trajes de seguridad, aumenta.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida profesional en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Lima– 2023?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral respecto a la dimensión cansancio emocional y la calidad de vida profesional de enfermeras del servicio de emergencia?
2. ¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral respecto a la dimensión despersonalización y la calidad de vida profesional de enfermeras del servicio de emergencia?
3. ¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral respecto a la dimensión falta de realización personal y la calidad de vida profesional de enfermeras del servicio de emergencia?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Identificar la relación que existe entre estrés laboral y la calidad de vida profesional en enfermeras

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Determinar la relación entre el estrés laboral según la dimensión realización personal y la calidad de vida profesional en enfermeras del servicio de emergencia
2. Determinar la relación entre el estrés laboral según la dimensión despersonalización y la calidad de vida profesional en enfermeras del servicio de emergencia

3. Determinar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión falta de realización personal y la calidad de vida profesional de enfermeras del servicio de emergencia

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación Teórica

El hallazgo del estudio fortalecerá los conocimientos sobre el nivel de relación de estrés laboral y la calidad de vida profesional (CVP) en los enfermeros, permitiendo al servicio de emergencia de un hospital de lima reorientar sus esfuerzos a la prevención de estrés laboral lo que va a contribuir a la mejora de la CVP de salud y a la vez servirá como antecedente para próximas investigaciones. En cuanto a las teorías a utilizar en el estudio tenemos el modelo tridimensional de Maslach para el estrés laboral y la teoría de la equidad de Adams para la CVP.

1.4.2 Justificación Metodológica

Desde una perspectiva metodológica, la investigación seguirá sistemáticamente cada etapa del método científico, adoptando una metodología de enfoque cuantitativo deductivo con diseño correlacional, Sumado a ello, se emplearán herramientas validados y confiables a nivel nacional para medir de manera cuantitativa las variables en estudio, siendo un gran aporte para el campo de la especialidad.

1.4.3 Justificación Práctica

Este estudio de investigación generará evidencia científica valiosa que puede ser utilizada para diseñar intervenciones costo-efectivas destinadas a mejorar la CV y el bienestar de los que laboran en un establecimiento hospitalario, donde muchas enfermeras expresan que se sienten sobrecargados por el trabajo. Además, este estudio proporcionará información clave sobre uno de

los factores posiblemente influyentes en la calidad de vida laboral, que mejoren su bienestar en el ámbito laboral lo que constituirá un recurso valioso para los profesionales de enfermería.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

El estudio será aplicado a partir de enero del año 2024.

1.5.2 Espacial

Se realizará en ESSALUD Hospital Nacional ~~Edgardo Rebagliati Martins~~ de Nivel IV (Categoría III-1) el cual está ubicado en Av. Edgardo Rebagliati 490, Jesús María 15072

1.5.3 Población o unidad de análisis

Los enfermeros del servicio de emergencias del Hospital Nacional ~~Edgardo Rebagliati~~ Martins.

CAPITULO 2: MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES

INTERNACIONALES

Ghada., et al (18). En Egipto; en el año 2020, se propuso “informar en la relación existente entre la calidad de vida laboral y el estrés en hospitales de puerto Said”, estudio de corte transversal, se tomó en cuenta a 85 enfermeras, las herramientas para obtener los datos fueron; la Escala de calidad de vida laboral de enfermería (QNWL) y de Estrés laboral. Los hallazgos determinaron que el 52% de participes presentaban alta Calidad de vida laboral, mientras que, el 77% tenían niveles bajos de estrés. Por último, dichos resultados apuntaron a una negativa una correlación estadísticamente significativa entre las variables

Silveira G., et al (19). En Brazil en el año 2019, se propuso “evaluar y vincular la calidad de vida en el trabajo y el estrés ocupacional en enfermeros en la Unidad de Atención de Emergencia”. Diseño transversal, correlacional, participaron 109 enfermeros que actúan en el servicio de Emergencia. Se evaluó el estrés ocupacional por la Escala de Estrés Laboral, y la CV por el modelo de Walton. Los hallazgos determinaron que, el 40% caracterizó trabajo pasivo; al evaluar la CVP, el 60% estuvo satisfecho. Por tanto, se encontró que la mayoría de los enfermeros en el área de Emergencias están satisfechos con su CVP y expuestos a estrés ocupacional moderado.

Reza A., et al (20), en Irán en el año 2022, cuyo objetivo de estudio fue “investigar la relación que existe en el estrés laboral con la CVL y las conductas de cuidado en enfermeros”. Su método fue cuantitativo, transversal y de correlación. Se realizó con la participación de 115 enfermeras. Se recolectaron las características demográficas, el estrés laboral de los enfermeros, la calidad de vida (SF12) y las preguntas del Inventario con la Dimensión Cuidado. Los hallazgos indicaron que la puntuación total media (DE) de estrés laboral - CV y conducta

de cuidado fue 2,77, 56,64 y 38,23, proporcionalmente. Hubo un vínculo estadístico significativo y negativo entre las puntuaciones totales de estrés laboral con la CV ($r = -0,44$, $P < 0,001$, efecto medio) y las conductas de cuidado ($r = -0,26$, $P < 0,001$, efecto pequeño; el estrés laboral puede predecir al 27% de cambios sobre la puntuación total de calidad de vida ($\beta = -0,534$, $SE = 0,051$, $R^2_{adj} = 0,279$, $P < 0,001$)

NACIONALES

Ojeda M., et al (14), en el año 2023 en Arequipa-Perú, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar si existe una relación entre el nivel de estrés y la calidad de vida laboral de las enfermeras del hospital III de Yanahuara”. La metodología fue cuantitativa y correlacional. Con la colaboración 30 enfermeras. Se obtuvo los datos aplicando los formularios de Maslach Burnout Inventory y el CVP. Los hallazgos evidenciaron que, predominó un nivel de estrés laboral moderado con un 57,1%, y en cuando a la CV en su mayoría es alta con un 78,6%; al emplear el estadístico Chi Cuadrado se obtuvieron que la correlación entre los constructos no fue significativa, por otro lado, al correlacionar sus componentes de dichas variables se observa que existe vínculo significativo entre las variables ($p < 0,05$).

Fernández A., et al (15), en el año 2022, en Lambayeque-Perú, en su estudio cuyo objetivo fue “analizar el vínculo entre el estrés laboral y calidad de cuidado de los enfermeros en escenarios pandémicos del servicio de emergencia de un hospital público 2020”. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, transversal y de correlación. Hubo un total de 50 profesionales de enfermería. Se halló que, del total de infantes participes, Los hallazgos más relevantes fueron que el 72% de enfermeros presenta un nivel medio de estrés laboral, asimismo al evaluar la calidad del cuidado, esta se situó en el 78% con un nivel alto, de modo que las variables están relacionadas entre sí

Mitac Y. (16), en el año 2021, en Huancavelica, tuvo como finalidad “Determinar la relación entre el nivel de estrés y la calidad de vida de los enfermeros del Servicio de Cirugía del

Hospital María Auxiliadora – 2021”. El estudio fue cuantitativo, transversal y correlacional. Hubo 42 enfermeros. Se utilizó un cuestionario validado y confiable para la recolección de los datos. un 30,95% tuvo niveles elevados de estrés, además, para la calidad de vida laboral fue medio en 47%, seguido de bueno 33% y el 19,05% malo.

Ponce D., et al. (17). en Perú- Trujillo, en el año 2021, se plantearon como objetivo “Estrés y CVP de los enfermeros durante la pandemia Covid-19”. Bajo un enfoque cuantitativo- correlacional, incluyo a 93 licenciadas en enfermería. Aplico la Escala de estrés laboral de Enfermería-NSS y la Escala de Calidad de Vida Laboral-WRQOL. Finalmente demostró que el 61% de participes mostraron un nivel bajo de estrés, a la vez, un 49% mostro calidad de vida laboral alta, determinaron que la relacione entre las variables es significativa.

2.2 BASES TEORICAS

2.2.1 Estrés laboral

Definición

El estrés laboral de los enfermeros se define como reacciones físicas y psicológicas, originadas cuando las capacidades o recursos de los enfermeros pierden su equilibrio con las demandas y requerimientos de sus labores (21). Los enfermeros requieren una medida y administración de emociones para proporcionar atenciones de disposición a los pacientes dentro de las situaciones de estrés en el trabajo. Todavía, uno de los conceptos más reconocidos es una de interacción entre la situación y el individuo. Son los estados psicológicos y físicos originados por los recursos insuficientes para confrontar las exigencias y presiones del contexto. Por ello, el estrés posee muchas probabilidades de presentarse en situaciones y en sujetos específicos, en lugar de ser una constante generalizada. El estrés podría tener impacto para conseguir el objetivo de las personas y de las instituciones (22). El Instituto Nacional para

la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) lo precisó como respuesta emotivas y física, vivencias cuando la capacidad, recurso y necesidades de los trabajadores no coinciden con la labor que ejecuta (23).

Teoría síndrome de burnout

El Modelo tridimensional del burnout de Maslach, indica que, dada la mayor cantidad de problemas vinculados a esta patología, que contienen incluso más de 100 sintomatologías vinculados al síntoma, resulta más dificultoso el reconocimiento de la sintomatología de Burnout. No obstante, los grupos que afectan negativamente al afecto y las emociones (Como la fatiga emocional, la irritación y la actitud hostil), las actitudes (como el cinismo, la despersonalización, la apatía y la hostilidad), las cogniciones (como el bajo entusiasmo por el trabajo, la dificultad para concentrarse, la baja realización personal en el trabajo, etc.), comportamientos (como comportamientos sospechosos y paranoicos, aislamiento, uso de tranquilizantes, rigidez, quejas constantes, absentismo, etc.), y consecuencias como el rendimiento deficiente pueden manifestarse en forma de síntomas como fatiga, insomnio, úlcera estomacal, dolor de cabeza, agotamiento, hipertensión, entre otros (24).

Factores que se asocian al estrés laboral

El entorno laboral se destaca como un espacio significativo que presenta demandas y situaciones generadoras de estrés, así como recursos estructurales para afrontarlo. Los factores relacionados con el estrés en el ámbito laboral y sus consecuencias para la salud pueden clasificarse en aquellos asociados con el contenido del trabajo y aquellos que se vinculan con el contexto social y organizativo del empleo, una cultura organizacional que fomenta largas jornadas no remuneradas puede generar estrés. En contraste, una cultura que promueva la participación de las personas en la toma de decisiones, conservándolas informadas sobre los acontecimientos en la organización, y que ofrezca bienestar y espacios recreativos, tiende a reducir el nivel de estrés (25).

Sintomatologías de estrés laboral

La sintomatología del estrés, se han categorizado en diversos conjuntos para intentar revelar sus manifestaciones. Cooper y Marshall, por ejemplo, catalogaron los síntomas en dos clases: personales e institucionales. Dentro de los síntomas individuales se encuentran la irritabilidad, dolores en el pecho, la depresión, la presión arterial elevada, y el alcoholismo. En contraste, los síntomas organizacionales de estrés se evidencian a través de una alta rotación de personal, un aumento en el ausentismo, una baja calidad en la ejecución laboral y dificultades en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral(26).

Dimensiones

Maslach indicó las dimensiones del estrés, las cuales difieren en forma conceptual, sin embargo, empíricamente parecidas:

Dimensión 1: Cansancio emocional

Caracterizado por las pérdidas progresivas de energía, desgastes, dificultades físicas y psicológicas abrumadoras, el cansancio, etcétera.

Dimensión 2: Despersonalización

Se manifiesta en reacciones de irritabilidad, pasividad y apatía, frialdad e insensibilidad hacia el empleado.

Dimensión 3: Falta de Realización Personal

Se expresa a través de manifestaciones negativas contra uno mismo y el trabajo, siendo una representación de la dimensión de autoevaluación. En esta fase, el individuo experimenta una disminución progresiva de la autoconfianza, la energía y la sensación de logro (27).

2.2.2 Calidad de Vida Laboral

Definición de calidad vida laboral

La calidad de vida laboral es un concepto multidimensional que refleja la percepción emocional de un empleado en relación con diversos aspectos de sus labores. Están incluidos el contenido del trabajo, las situaciones laborales, la compensación justa y adecuada, la oportunidad de avance profesional, la discreción de las funciones, ser partícipe en la toma de decisiones, la salud y seguridad ocupacional, el estrés laboral, los vínculos organizacionales e individuales y la permanencia en el entorno laboral(28).

La CVP de los enfermeros es el grado en que logran la satisfacción de sus necesidades individuales mediante su experiencia en la institución y a su vez obtienen los objetivos de la institución. El nivel de CVP de los enfermeros seguía siendo diverso, variando de bajo, moderado y alto. Este concepto está influenciado por sus vínculos con sus compañeros, la libertad para tomar una decisión, los estilos de liderazgos y gestión, los perfiles sociodemográficas, el sueldo y los beneficios, los horarios y la carga laboral(29).

Teoría de la calidad de vida laboral

La teoría de la equidad de Adams, centrada en la percepción de justicia y equidad en las relaciones laborales, puede aplicarse de manera efectiva para mejorar la calidad de vida laboral. Esto implica garantizar que las recompensas y recursos se distribuyan equitativamente, promoviendo la transparencia en las políticas y decisiones laborales, abordando los conflictos relacionados con la equidad, fomentando la participación y el empoderamiento de los empleados en la toma de decisiones, y evaluando regularmente la percepción de equidad en el entorno laboral. Al crear un ambiente donde los empleados sientan que se les trata con justicia y equidad, se promueve la satisfacción en el trabajo y se contribuye a una mejor CVP, lo que a su vez puede impulsar la motivación y el compromiso de los empleados, aumentando su bienestar en el ámbito laboral (30).

Calidad de vida laboral en las instituciones

La CVP impacta directamente en forma positiva en el rendimiento y la responsabilidad de los trabajadores en diversas manufacturas, incluyendo el ámbito de la atención médica. Mantener un nivel elevado de calidad de vida laboral es fundamental para atraer nuevos empleados y retener a la fuerza laboral existente. Por esta razón, las instituciones de salud están enfocadas en abordar los desafíos relacionados con la contratación y retención mediante la mejora de la CVP (31).

Calidad de vida y estrés laboral

La relación con el proceso de trabajo y la calidad de vida, es considerada una causa de estrés y dificultades en salud, generando inestabilidades orgánicas y psicológicas y comprometiendo el progreso de las actividades laborales. Las enfermeras constituyen el grupo profesional individual más numeroso del personal sanitario, pero la edad media de las

enfermeras en los países desarrollados está aumentando. La enfermería es una ocupación emocional y físicamente exigente y las investigaciones indican que el trabajo de enfermería conlleva un alto peligro de sufrir el estrés, ansiedad y depresión, por lo que es transcendental garantizar la fortaleza de las enfermeras para salvaguardar la oferta de mano de obra(32).

Dimensiones de la calidad de vida laboral en enfermería

Dimensión 1: cargas de trabajo

En lo que respecta a las dimensiones de la CVL, la carga laboral se refiere a los conocimientos que los trabajadores tienen acerca de las solicitudes asociadas con su lugar de trabajo. Esto incluye diversas características como la presión, la urgencia y los conflictos laborales (33).

Dimensión 2: motivación intrínseca

Se refiere a las estimulaciones individuales que determina la necesidades, como resultado, los comportamientos a continuar como elevar la satisfacción de un profesional (34).

Dimensión 3: apoyo directivo

Se refiere a los respaldos emocionales que los líderes proporcionan a los trabajadores(35).

2.2.3 Teoría de enfermería

Es relevante mencionar a la teorizadora de enfermería Betty Neuman, nacida en 1924 y criada en una granja en Ohio. Neuman ha desarrollado una teoría de enfermería que se centra en la relación entre el individuo y el estrés, abordando respuestas a estas alteraciones y los componentes dispuestos naturales restauradores. Su marco teórico puede dividirse en los cuatro

metaparadigmas de la enfermería: el ambiente, el paciente, la acción y la salud de la enfermera. Esta teoría de Neuman, busca proporcionar una herramienta efectiva para gestionar el bienestar, haciendo hincapié en los factores que controlan el nivel de estrés en cada individuo (36).

En este contexto, se empleará la teoría de Betty Neuman, ya que esta hipótesis se fundamenta en crear un entorno propicio para el bien y la salud de nuestros pacientes. Al considerar el estrés laboral en las enfermeras como una condición que afecta sus actividades diarias, se puede deducir que el ambiente de labores, la carga de trabajo y la insatisfacción laboral tienen un impacto significativo y aumentan la probabilidad de desarrollar estrés laboral (37)

2.3 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

- Hipótesis alternativa

- Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital en Lima en el año 2023.

- Hipótesis Nula

- No Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital en Lima en el año 2023.

Hipótesis específicas

1. Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral, específicamente en la dimensión de cansancio emocional, y la calidad de vida profesional en enfermeras del servicio de emergencia.
2. Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral, específicamente en términos de despersonalización, y la calidad de vida profesional en enfermeras que desempeñan sus funciones en el servicio de emergencia.
3. Existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral, particularmente en relación con la dimensión de realización personal, y la calidad de vida profesional en enfermeras que laboran en el servicio de emergencia.

CAPITULO 3: METODOLOGIA

3.1 Método de investigación

Será el método hipotético deductivo, el cual parte de una observación de un hecho para plantear hipótesis explicativas del mismo, las cuales serán contrastadas para arribar a conclusiones (38).

3.2 Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación adoptado será cuantitativo, basado en la estructuración ordenada y probatoria de los datos. Estos datos serán susceptibles de análisis mediante pruebas estadísticas y su presentación se llevará a cabo mediante tablas y gráficos (39)

3.3 Tipo de investigación

Es tipo de investigación es aplicada, el cual permite generar un conocimiento científico para ser trasladado a un contexto real y ser aplicado en dicha área(40).

3.4 Diseño de investigación

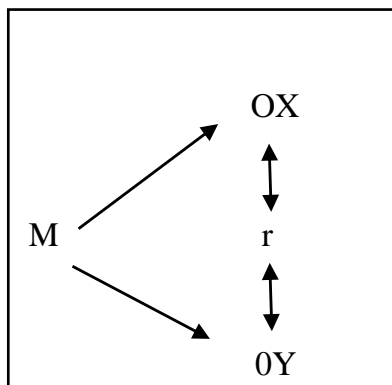
Depende fundamentalmente de las características del problema de estudio. En el estudio se realizará un diseño observacional, correlacional, descriptivo y transversal.

Observacional, este diseño se basa sustancialmente en la observación del fenómeno tal y como se presentan en la realidad para su análisis posterior.

Correlacional, Porque posibilitará determinar la presencia de una relación entre las variables objeto de estudio.

Descriptivo, Es utilizado para describir y analizar variables en un momento determinado

Transversal, debido a que la recolección de los datos en un punto en el tiempo, en un solo momento.



Donde:

M: muestra

r: relación

Ox: estrés laboral

Oy: calidad de vida profesional

3.5 Población, muestra y muestreo

El presente estudio estará compuesto por 50 enfermeras que se desempeñan sus labores en el servicio de emergencia de un centro hospitalario de Lima. Dado que la población es finita no se contará con una muestra.

El tipo de muestreo será no probabilístico por conveniencia.

Criterios de Inclusión:

- Todos los enfermeros que laboran en el departamento de emergencias de un centro hospitalario de Lima.
- Todos los enfermeros que firmen los consentimientos informados

Criterios de Exclusión:

- Enfermeros que no firmen la autorización para ser incluidos
- Enfermeros que se encuentre de vacaciones.
- Enfermeros que reciben terapia psiquiátrica.

3.6 Variables de Investigación**Variable independiente**

Estrés laboral

Variable Dependiente

Calidad de vida profesional

Matriz de Operacionalización de variables

Variable independiente: Estrés Laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES O RANGOS)
Es un tipo de respuesta de los individuos al estar expuesto a un desgaste laboral, emocional y físico (22).	Se trata de una categoría de respuesta exhibida por los profesionales de enfermería que trabajan en un hospital de Lima, y será evaluada mediante un instrumento diseñado para medir e identificar las dimensiones de "cansancio emocional", "despersonalización" y "realización personal" (41)	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento • Cansancio • Confrontación laboral • Esfuerzo • Deteriorar • Frustración • Exceso de trabajo 	(9 Preguntas) P1-P2-P3-P4-P5-P6-P7-P8-P9	Nominal	Nivel Alto: 50 a 132 puntos. Nivel Medio: 16 a 49 puntos. Nivel Bajo: 0 a 15 puntos.
		Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Antipatía • Insensibilidad • Desgaste emocional • Desinterés por el sentimiento ajeno • Sentimiento de culpabilidad 	(5 Preguntas) P10-P11-P12-P13-P14		
		Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Eficacia • Liderazgo • Vitalidad • Comprensión • Motivación • Logros • Serenidad 	(8 Preguntas) P15-P16-P17-P18-P19-P20-P21-P22		

Variable Dependiente: Calidad de Vida Profesional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	ESCALA A	ESCALA VALORATIVA
<p>“Es la medida en la que los empleados pueden cumplir sus necesidades personales a través de las experiencias laborales en la organización, al mismo tiempo que contribuyen al logro de los objetivos institucionales”. (29)</p>	<p>Es la medida en la que los profesionales de enfermería que trabajan en un hospital de Lima adquirieron experiencia en la organización del trabajo mientras alcanzan sus objetivos. Este aspecto será evaluado mediante un instrumento diseñado para medir las dimensiones de "carga de trabajo" (42)</p>	Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de trabajo • Presión laboral • Interrupciones molestas. 	<p>(12 ítems)</p> <p>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12</p>	Nominal	-
		Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el sueldo. • Posibilidad de promoción. • Reconocimiento de mi esfuerzo. • Apoyo de mis jefes. • Apoyo de mis colegas • Posibilidad de mejorar • Diversidad en las labores 	<p>(12 ítems)</p> <p>13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24</p>		<p>Calidad de Vida Profesional</p> <p>Alto</p> <p>Puntaje de 106 a 140</p>
		Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con los tipos de labores • Motivación (ganas de esforzarme). • Apoyo de mi familia. • Ganas de mejorar • Sentirse capacitado • Importancia del trabajo • Apoyo de los colegas 	<p>(9 ítems)</p> <p>25,26,27,28,29,30,31,32,33</p>		<p>Calidad de Vida Profesional</p> <p>Medio</p> <p>Puntaje del 71 al 105</p>

3.7 Técnicas

3.7.1 Técnicas

Variable 1: se usará la técnica de la encuesta

Variable 2: se usará la técnica de la encuesta

3.7.2 Descripción de instrumentos

3.7.2.1. instrumento 1

El instrumento fue creado por Maslach y Jackson en el año en el año 1981, siendo el instrumento de mayor uso en las investigaciones sobre el burnout en diversos contextos (41). En el Perú, fue utilizado por Purizaca estudio titulado “Síndrome de Burnout y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa”(43)

El cuestionario tiene un total de 22 ítems, dividido en 3 dimensiones: cansancio emocional (9 ítems) despersonalización (5 ítems) realización personal (8 ítems).

Para la calificación de las respuestas, se empleará la escala de Likert cuyas alternativas de respuestas son nunca (0) casi nunca (1) algunas veces (2) regularmente (3) bastantes veces (4) casi siempre (5) siempre (6).

Para la categorización de la variable, se utilizará la siguiente escala:

estrés laboral alto (50 - 132), medio (16 - 49), bajo (0 - 15)

3.7.2.2. instrumento 2

El instrumento que se utilizará fue diseñado por Cabezas, en España, en el año 2008 (42). En el Perú fue desarrollado y aplicado por Remigio Yudy en el 2020 (44)

El cuestionario tiene un total de 33 ítems, dividido en 3 dimensiones: carga laboral (12 ítems) apoyo directo (12 ítems) motivación intrínseca (9 ítems).

Para la calificación de las respuestas, se empleará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: nada (1,2 punto) bastante (6,7,8 puntos) mucho (9,10 puntos)

Para la categorización de la variable, se utilizará la siguiente escala:

calidad de vida en nivel alto (106-140)

calidad de vida en nivel medio (71 a105)

calidad de vida en nivel bajo (33 a 70)

3.7.3 Validación

3.7.3.1. instrumento 1

A nivel nacional, fue aprobado por 03 jueces expertos en el tema, en el estudio titulado “Síndrome de Burnout y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa” se obtuvo un índice seguridad interna alta equivalente a 0,7 y una organización coherente de distribución de interrogaciones en cada agregado (43).

3.7.3.1. instrumento 2

El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos, las cuales fueron 5 jueces (3 son magísteres y 2 licenciados especialistas en cuidados intensivos con más de 9 años de experiencia). Este instrumento fue evaluado y se observó que para este instrumento, el coeficiente V de Aiken reveló un valor de 0.998, lo que indica un alto grado de concordancia entre las opiniones de los cinco expertos involucrados (44).

3.7.4 Confiabilidad

A) Confiabilidad del instrumento 1

Se realizó a través de la prueba alfa de Crombach obteniendo como valor (0,819) que indica una excelente confiabilidad(43).

B) confiabilidad del instrumento 2

Se utilizó el alfa de Crombach obteniendo un valor (0,937) que indica una excelente confiabilidad (44).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Procedimiento de recolección de datos

En el procesamiento de datos se empleará el cuestionario para recoger la información a detalle y específica de nuestra población, en el cual estos son sencillos y claros de entender para que así los encuestados puedan desarrollarlo con facilidad.

En primer lugar, se pedirá permiso a los entes administrativos de un hospital de Lima para poder realizar nuestra investigación, luego se seleccionarán a nuestra muestra y se les pedirá su consentimiento informado para que puedan aplicar al cuestionario, posterior a ello se recolectará toda la información obtenida procesándolo con ayuda del software IBM SPSS, lo que nos permitirá ver la eficiencia y comprobar estadísticamente la fiabilidad de los resultados, y Microsoft Excel, el cual nos permitirá organizar la información final mediante cuadros y diagramas.

Procesamiento estadístico y análisis de datos

- Verificación del correcto llenado de los cuestionarios.
- Codificación de cada una de las respuestas.
- Las encuestas serán digitadas en el programa Excel, en el orden del cuestionario.
- Los resultados serán importados y procesados a través del programa estadístico SPSS "Statistical Package for the Social Sciences"

- Los datos serán analizados utilizando técnicas descriptivas, y las frecuencias se expresarán en porcentajes para proporcionar una representación clara y comprensible de los resultados obtenidos.
- Los datos recopilados serán sometidos a un análisis estadístico que se ajustará a su distribución. Se utilizarán pruebas estadísticas paramétricas, como la Correlación de Pearson, o no paramétricas, como la comparación Chi cuadrado, según corresponda, para examinar las relaciones entre las variables y obtener conclusiones significativas.

3.9 Aspectos éticos

Principio de autonomía

Este principio se aplicará rigurosamente durante la interacción con los profesionales de enfermería, asegurando el respeto por su libertad de decidir su participación. Se proporcionará información detallada sobre el estudio con antelación, y se solicitará su consentimiento antes de iniciar cualquier colaboración, asegurando una participación adecuada y ética(45).

Principio de beneficencia

Los profesionales de enfermería serán informados sobre los objetivos del estudio, y una vez que esta conclusión, se espera que contribuya a mejorar su potencial y desempeño laboral.

Principio de no maleficencia

Se comunicará a cada profesional de enfermería que su participación no representa ningún riesgo para su salud personal ni para el grupo de trabajadores en general(46).

Principio de justicia

Este principio se implementará al proporcionar un trato imparcial y equitativo a cada profesional de enfermería participante en el estudio, evitando en la medida mínima posible cualquier forma de discriminación o preferencia(47).

Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.																	
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos(validación y confiabilidad)																	
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.																	
Elaboración de los aspectos éticos.																	
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)																	
Elaboración de las referencias según normas de Vancouver.																	
Elaboración de los anexos.																	
Revisión final del proyecto.																	
Aprobación del proyecto																	
Aplicación del trabajo de campo																	
Redacción del informe.																	

LEYENDA:

Actividades cumplidas		Actividades por cumplir	
-----------------------	--	-------------------------	--

4.2 PRESUPUESTO

Tabla Presupuesto Detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Equipos	laptop	1	2500	2500	2500
	USB	1	1	40	40
	Subtotal				2540
Material bibliográfico	Impresiones	hojas	500	1.50	750
	fotocopias	hojas	70	0.50	35
	Subtotal				785
Útiles de escritorio	Papel bond	Millar	01	25.00	25
	Lapiceros	Unidad	06	2.00	12
	Archivadores	Docena	05	15.00	75
	Subtotal				112
Recursos humanos	estadístico	1	500	1	500
	subtotal				500

Tabla Presupuestal Global

N°	ITEM	Costo(s/.)
1	Equipos	2540
2	Material Bibliográfico	785
3	Útiles de escritorio	112
4	Recursos humanos	500
	Total presupuesto	3.937

5. REFERENCIA

1. Baye Y, Demeke T, Birhan N, Semahegn A, Birhanu S. Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. *PLoS One* [Internet]. 2020;15(8):1-12. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32745142/>
2. Pruna-Vera LJ, Sornoza-Pico AM, Corral-Vera HE. Nivel de estrés y factores relacionados en el personal médico en la unidad de cuidados intensivos. *Rev Cient Dominio Las Ciencias* [Internet]. 2022;8(1):31-40. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635321>
3. Carrillo-García C, Ríos-Rísquez MI, Escudero-Fernández L, Martínez-Roche ME. Factors of work-related stress in hospital nursing bureau according to the demand-control-support model. *Enferm Glob* [Internet]. 2018;17(2):315-24. Disponible en: https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/en_1695-6141-eg-17-50-304.pdf
4. Alvarado Y. Estrés laboral en el personal de salud en latinoamérica y su impacto en características sociodemográficas durante la pandemia COVID 19 [Internet]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2023. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13448/Estres_AlvaradoBegazo_Yohana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Portero S, Cruz C, Abell M. Originales Estrés laboral en profesionales de Enfermería de un hospital de tercer nivel. *Metas Enferm* [revista en Internet] 2016 [acceso 30 de enero de 2022]; 19(3): 27-32. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80892/estres-laboral-en-profesionales-de-enfermeria-de-un-hospital-de-tercer-nivel/#:~:text=En conclusion%2C las principales situaciones,a la muerte y sufrimiento.>
6. Liao R, Yeh M, Lin K, Wang K. A Hierarchical Model of Occupational Burnout in Nurses Associated with Job-Induced Stress, Self-Concept, and Work Environment. 28(2): 1-9. *J Nurs Res* [Internet]. 2020;28(2):1-9. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31633639/>

7. Babapour AR, Gahassab-Mozaffari N, Fathnezhad-Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nurs* [Internet]. 2022;21(1):1-10. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12912-022-00852-y.pdf>
8. Tsegaw S, Getachew Y, Tegegne B. Determinants of Work-Related Stress Among Nurses Working in Private and Public Hospitals in Dessie City, 2021: Comparative Cross-Sectional Study. *Psychol Res Behav Manag*. 2022;15(July):1823-35.
9. García-Iglesias J, Gómez-Salgado J, Martín-Pereira J, Fagundo-Rivera J, Ayuso-Murillo D, Martínez-Riera J, et al. Impacto del SARS-CoV-2 (Covid-19) en la salud mental de los profesionales sanitarios: una revisión sistemática. *Rev Esp Salud Publica* [Internet]. 2020;94:1-20. Disponible en: <https://medes.com/publication/152295>
10. Stelnicki A, Carleton R, Reichert C. Nurses' Mental Health and Well-Being: COVID-19 Impacts. 2020 [acceso 2 de febrero de 2022]; 52(3): 237-239. *Can J Nurs Res* [Internet]. 2020; Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32515209/>
11. R., Chacon J., Enamorado O., Garnica L., Chacon S. y colaboradores. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Med Trab* .[revista en internet]. 2019[acceso el 30 de octubre del 2021] :28 (3): 176-23. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
12. Lucero J., Lucero M., Erazo M., Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba (Ecuador)[revista de internet *Cubana de Reumatología*].2020[acceso 29 de octubre del 2021] 23(1):225. Disponible en: <http://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/945>
13. Quiroz L, Abarca Y, Angulo C, Espinoza T. Resiliencia en enfermeras durante la pandemia COVID-19. *Rev Dilemas Contemp Educ Política y Valores* [Internet]. 2021;63(1):1-17. Disponible en:

<http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe4/2007-7890-dilemas-8-spe4-00063.pdf>

14. Ojeda M. Estrés y calidad de vida laboral en enfermeros del servicio de emergencia del hospital III Yanahuara, Arequipa [Internet]. Universidad Católica de Santa María; 2023. Disponible en:
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/12716/60.1512.EN.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
15. Bernilla R, Silva P. Estrés laboral y calidad de cuidado del personal de enfermería en escenarios pandémicos, servicio de emergencia hospital público Lambayeque 2020 [Internet]. USS; 2022. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/9749>
16. Mitac Y, Perez J. Nivel de estrés y calidad de vida de los enfermeros del servicio de cirugía, hospital maría auxiliadora – 2021”. Alicia Concytec.[tesis para optar el grado licenciatura]. 2021. Perú: Universidad Autónoma de Ica. Disponible en:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1385>
17. Ponce D, Prado K . Estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19. [tesis para obtener licenciatura]. UNT. 2021. Disponible en:
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17544/1967.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Ghada A, Sanaa E, Hind A. The relationship between quality of work life and occupational stress among head nurses in port said hospitals. Port Said 23 Sci J Nurs [Internet]. 2020;7(2):147-60. Disponible en:
https://pssjn.journals.ekb.eg/article_99593_9902cd1955a703cdd01bd7bb17b9d79f.pdf
19. Silveira G, da Penha R, Aline V. No Title. Enfermagem [Internet]. 2019;28(1). Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2018-0298>
20. Reza A, Gahassab N, Fathnezhad A. El estrés laboral de los enfermeros y su impacto en la calidad de vida y comportamientos de cuidado: un estudio transversal. Enfermería BMC Vol [Internet]. 2022;75(1). Disponible en:
<https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-022-00852-y>

21. El Dahshan M, Hafez S. Effect of Job Related Stressors on Nurses' Job Satisfaction in El - Shatby Maternity University Hospital , Alexandria. Egypt J Community Med [Internet]. 2014;32(2):1-18. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/290636542_Effect_of_Job_Related_Stressors_on_Nurses'_Job_Satisfaction_in_El_-_Shatby_Maternity_University_Hospital_Alexandria_Egypt
22. Osorio JE, Cárdenas Niño L. Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas [Internet]. 2017;13(1):81. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
23. Kumar S, Bhalla P. Stress among Nursing Staff in Hospitals and its Relation with Job Satisfaction, Job Performance and Quality of Nursing Care: A Literature Review. J Nurs Care [Internet]. 2019;8(3). Disponible en: <https://www.hilarispublisher.com/open-access/stress-among-nursing-staff-in-hospitals-and-its-relation-with-job-satisfaction-job-performance-and-quality-of-nursing-ca.pdf>
24. Olivares Faundez V. Comprendiendo el burnout, Ciencia y trabajo. Cienc y Trab [Internet]. 2017;58(2):59-63. Disponible en: www.cienciaytrabajo.cl
25. Porras-Parral FE, Guzmán-Benavente M del R, Barragán-Ledesma LE, Quintanar-Escorza MA, Linares-Olivas OL, Garza-Barragán LS. Estrés laboral, burnout y factores asociados a su aparición en técnicos en urgencias médicas. Psicol y Salud [Internet]. 2023;34(1):93-101. Disponible en: <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2847/4698>
26. Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev Investig en Salud Univ Boyacá [Internet]. 2021;8(2):131-46. Disponible en: <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
27. Vásquez-Manrique JF, Maruy-Saito A, Verne-Martin E. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. Rev Neuropsiquiatr [Internet]. 2014;77(3):168-74. Disponible en:

- <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>
28. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Rev Investig en Psicol* [Internet]. 2014 [citado 27 de agosto de 2023];14(2):209. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
 29. Pérez G. La calidad de vida en el trabajo y el importante papel de los recursos humanos [Internet]. Universidad de Valladolid; 2022. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/53938/TFG-O-2068.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 30. Agut S, Carrero V. Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Rvista Psicol del Trab y Organ* [Internet]. 2007;23(2):203-25. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317597003.pdf>
 31. Almalki MJ, FitzGerald G, Clark M. Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: A cross-sectional study. *Hum Resour Health* [Internet]. 2012;10(1):1-13. Disponible en: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1478-4491-10-30.pdf>
 32. Carvalho JL. Quality of Working Life and Occupational Stress: A Brazilian Perspective. *Int J Bus Manag Econ Res* [Internet]. 2017;8(5):1016-25. Disponible en: <https://www.ijbmer.com/docs/volumes/vol8issue5/ijbmer2017080503.pdf>
 33. Roca M. Carga de trabajo, control, Burnout y calidad de una entidad financiera de Lima [Internet]. 2017. Disponible en: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3268/3/roca_sm.pdf
 34. Solf-Zárate A. Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón. *Persona* [Internet]. 2006;0(009):111. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112814005.pdf>
 35. Rivera-Ávila DA, Rivera-Hermosillo JC, González-Galindo C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. *Investig en Educ Médica* [Internet]. 2017;6(21):25-34. Disponible en:

<https://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-pdf-S2007505716300345>

36. Equipo Editorial. Betty Neuman: biografía, teoría y modelo de sistemas [Internet]. Lifeder. 2021 [citado 26 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/betty-neuman/>
37. Romero Herrera G, Flores Zamora E, Cárdenas Sánchez PA, Ostiguín Meléndez RM. Análisis de las bases teóricas del modelo de sistemas de Betty Neuman. Enfermería Univ [Internet]. 2018;4(1):44-8. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821005.pdf>
38. Díaz J, Gallego BR, Calles A. Bases y aplicación del método hipotético-deductivo en el diagnóstico. Rev Cuba Med Gen Integr [Internet]. 2011;27(3):378-87. Disponible en: <http://scielo.sld.cu>
39. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6ta edición. México: Mc Graw Hill; 2014.
40. Marotti de Mello A, Wood T. What is applied research anyway? Rev Gest [Internet]. 2019;26(4):338-9. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/337780309_What_is_applied_research_anyway/link/5eab90bb299bf18b958a8102/download
41. Heredich C, Caballero C, Hederich-Martínez C. Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS). CES Psicol [Internet]. 2016;9(1):1-15. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v9n1/v9n1a02.pdf>
42. Martín J, Gómez T, García C, Cura M, Cabezas M, García S. Measurement of the evaluative capacity of the CVP-35 questionnaire for the perception of professional quality of life. primary care [revista en Internet] 2008 [acceso 14 de setiembre de 2022]; 40(7):32-36.
43. Purizaca M. Síndrome de Burnout y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de MIBANCO – Agencia la Unión, Piura 2019 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55818/Purizaca_MR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

44. Remigio Y. Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020 [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad Peruana Unión; 2020.
45. Prats J, Salazar R., Molina J. Implicaciones metodológicas del respeto al principio de autonomía en la investigación social. *Andamios, Rev Investig Soc* [Internet]. 2016;13(31):129. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/628/62846700007.pdf>
46. Pérez MÁG. Los principios de la bioética y la inserción social de la práctica médica. *Rev Adm Sanit* [Internet]. 2006;4(2):341-56. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-administracion-sanitaria-siglo-xxi-261-pdf-13091842>
47. Lopez E. Principios éticos y normas morales. *Rev Esp Salud Publica* [Internet]. 2008;82(1):39-42. Disponible en: https://scielo.isciii.es/img/revistas/resp/v82n1/colaboracion2_anexo1.pdf

ANEXOS:

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>GENERAL: ¿Cuál es relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de lima, 2023?</p> <p>ESPECIFICOS 1. ¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión cansancio emocional y la calidad de vida del personal de enfermería?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación que existe relación entre estrés laboral según la dimensión cansancio emocional y la calidad de vida de profesional de enfermería.</p> <p>ESPECIFICO 1. Identificar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión cansancio emocional y la calidad de vida del personal de enfermería.</p>	<p>H1. Existe relación estadísticamente significativa entre est cansancio emocional y la calidad de vida del profesional de emergencia de un hospital de lima, 2023</p> <p>H0. No Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral según la dimensión cansancio emocional y la calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de lima, 2023.</p> <p>ESPECÍFICO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión realización personal y la calidad de vida del personal de enfermería. 2. Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión despersonalización y la calidad de vida del personal de enfermería. 3. Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión cansancio emocional y la calidad de vida del personal de enfermería. 	<p>VI: Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: cansancio emocional D2: Despersonalización D3: Falta de realización personal</p> <p>VD: Calidad De Vida</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: carga de trabajo D2: apoyo directivo D3: motivación intrínseca</p>	<p>Método: Hipotético – Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Diseño: observacional, descriptivo transversal y correlacional.</p> <p>Población La población estará conformada por 5° enfermeros. La técnica de muestreo será no probabilística.</p>

-
- | | |
|---|--|
| 2. ¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión despersonalización y la calidad de vida del personal de enfermería? | 2. Identificar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión despersonalización y la calidad de vida del personal de enfermería. |
| 3. ¿Cuál es la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión falta de realización personal y la calidad de vida del personal de enfermería? | 3. identificar la relación existente entre el estrés laboral según la dimensión realización personal y la calidad de vida del personal de enfermería |
-

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MB)

ELABORADO POR MASLACHY JACKSON (43)

A continuación, hay una lista de distintas situaciones que usted puede haber sentido, originado por trabajo.

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca	1 = Casi nunca	2 = Algunas veces	3 = Regularmente
4 = Bastantes veces	5 = Casi siempre	6 = Siempre	

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
CANSANCIO EMOCIONAL							
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. me siento cansado al final de la jornada							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir trabajar							
4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
5. Siento que mi trabajo me está desgastando							
6. Me siento frustrado en mi trabajo							
7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
8. siento que trabajar directamente con personas me produce estrés							
9. me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
DESPERSONALIZACIÓN							
10. creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
11. siento que me he vuelto mas insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							

14. Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							
REALIZACIÓN PERSONAL							
15. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.							
16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
17. Siento que estoy influyendo positivamente a través de mi trabajo, en la vida de otras personas.							
18. Me siento con mucha energía en mi trabajo							
19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
20. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.							
21. Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi profesión.							
22. siento que en mi trabajo los problemas emocionales de forma adecuada.							

El valor mínimo es de 0 y el máximo es de 132 puntos. Los 22 reactivos se subdividen en tres subescalas:

N°	Subescalas	N° Variables	Reactivos
1	Cansancio emocional	9	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
2	Despersonalización	5	10, 11, 12, 13, 14
3	Realización personal	8	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22,

N°	Subescalas	PUNTAJE	NIVEL
1	Cansancio emocional	De 24 – 54 De 6 – 23 De 0 - 5	Alto Medio Bajo
2	Despersonalización	De 12 – 30 De 2 – 11 De 0- 1	Alto Medio Bajo
3	Realización personal	De 30 – 48 De 5 - 29 De 0 - 4	Alto Medio Bajo

MBI

PUNTAJE	NIVEL
50 - 132 Puntos	Alto
16 – 49 puntos	Medio
0 – 15 puntos	Bajo

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (44)

A continuación, hay una lista de distintas situaciones que usted puede haber sentido, originado por trabajo. Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

1= Nada (N)	2= Casi nada (CN)	3= Algunas veces(AV)	4= Regularmente (R)
5= Muy Regularmente (MR)	6= Algo Bastante (AB)	7=Bastante (B)	8=Muy bastante (MB)
9= Casi mucho (CM)	10= Mucho (M)		

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	N	CN	AV	R	MR	AB	B	MB	CM	M
	1: CARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Cantidad de trabajo que tengo										
2	Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo.										
3	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.										
4	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.										
5	Desconecto al acabar la jornada.										
6	Conflicto con otras personas de mi trabajo										
7	Falta de tiempo para mi vida personal										
8	Incomodidad física en el trabajo										
9	Carga de responsabilidad										
10	Interrupciones molestas.										
11	Estrés (esfuerzo emocional)										
12	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.										
	2. APOYO DIRECTIVO										

13	Satisfacción con el sueldo.												
14	Posibilidad de promoción.												
15	Reconocimiento de mi esfuerzo.												
16	Apoyo de mis jefes.												
17	Apoyo de los compañeros												
18	Posibilidad de ser creativo.												
19	Recibo información de loOs resultados de mi trabajo												
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.												
21	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida.												
22	Tengo autonomía o libertad de decisión.												
23	Variedad en mi trabajo												
24	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas												
	3. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA												
25	Satisfacción con el tipo de trabajo.												
26	Motivación (ganas de esforzarme)												
27	Apoyo de mi familia.												
28	Ganas de ser creativo.												
29	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual												
30	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas .												
31	Lo que tenga que hacer queda claro												
32	Me siento orgulloso de mi trabajo												
33	Apoyo de los compañeros (en el caso de responsabilidades directivas).												

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Norbert Wiener

Investigador: Lic. MAMANI CHIRAPO, DORA

Título del proyecto: “Estrés laboral y calidad de vida profesional en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2023”

Propósito del estudio: Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Estrés laboral y calidad de vida profesional en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2023”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. MAMANI CHIRAPO, DORA. El propósito de este estudio es determinar la relación entre Estrés laboral y calidad de vida profesional en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2023.

Procedimientos

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

- Deberá firmar un consentimiento informado para participar en el estudio
- Se aplicarán dos cuestionarios para obtener información sobre las variables de estudio

La encuesta puede demorar unos 20 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de las encuestas se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

El estudio no conllevará ninguna forma de riesgo para usted y su menor hijo, solo se solicitará responder un cuestionario.

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que será de mucha utilidad para que el establecimiento de salud pueda platear acciones de mejora.

Costos e incentivos

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

Confidencialidad

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

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante el estudio, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el (detallar el nombre del investigador principal, sin usar grados académicos) (indicar número de teléfono: 988456743) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comité.ética@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres y Apellidos:

DNI:

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Validez cuestionario de Maslach- estrés laboral

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martín Lazo Sánchez con DNI N° 0733993 Lic
 en Ciencias Administrativas
 N° ANR: 23712 de profesión Administrador
 desempeñándome actualmente como Docente
 en la Escuela de Administración UCV Piura


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario Para los colaboradores de Mibanco-Agencia La Unión	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 8 días del mes de mayo del Dos mil veinte.


 Lic : José Martín Lazo Sánchez
 DNI : 0733993
 Especialidad : Administración
 E-mail : milazo@hotmail.com

Anexo 12: constancia de validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Fredy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237. Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas. N° ANR: A 202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad César Vallejo Filial Piura.


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario Para los colaboradores de Mibanco-Agencia La Unión	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 12 días del mes de mayo del Dos mil veinte.


 Dr. : Fredy William Castillo Palacios
 DNI : 02842237
 Especialidad : Administración / Investigación
 E-mail : fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 10

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mercedes René Palacios de Briceño con DNI N° 02845588, Dra. En Ciencias Administrativas con Nº ANR: A1629092, de profesión Licenciada en Administración desempeñándome actualmente como docente de la UCV en la Escuela de Administración.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario Para los colaboradores de Mibanco- Agencia La Unión	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 11 días del mes de mayo del dos mil veinte.



Dra. : Mercedes René Palacios de Briceño
 DNI : 02845588
 Especialidad : Licenciada en Administración
 E-mail : mechedeb@yahoo.es

Validez cuestionario calidad de vida laboral

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el manejo de habilidades sociales, el mismo será aplicado a 35 profesionales de enfermería de la Clínica San Justo Tadeo de la ciudad de Lima Metropolitana, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Cuestionario Calidad de Vida Profesional, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

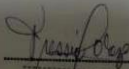
La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 01 Fecha actual: 3/Dic/19

Nombres y Apellidos del Juez: Jessie Angélica Olego Obando

Institución donde labora: H.N. Gobierno Almenara Espinoza

Años de experiencia profesional o científica: 40 años


 Firma del Juez
Resolución de la Comisión
 Regional de la Oficina Regional de
 Educación Superior

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la Calidad de vida profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de la Clínica San Justo de Lima. Para obtener el título de especialista en Cuidados intensivos.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.


Juez N°: 02

Fecha actual: 15-12-19

Nombres y Apellidos de Juez: Eddy Adelfo Olivares Peralta

Institución donde labora: Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja

Años de experiencia profesional o científica: 16 años


Mg. Eddy Adelfo Olivares Peralta
Lic. Enfermería
C.P. 43274 - R.E.E. 18088

Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir la calidad de vida profesional del enfermero en la Clínica San Justo Talero de Lima, 2019.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.


Juez N°: 03

Fecha actual: 30-12-19

Nombres y Apellidos de Juez: Luis Alberto Sánchez Maldonado

Institución donde labora: Hospital Nacional Hipólito Unzué

Años de experiencia profesional o científica: 9 años


Luis Alberto Sánchez M.
LIC. ENFERMERIA
C.P. 63715 - R.E.E. 024755

Firma y Sello

Reporte de Similitud Turnitin

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	3%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
3	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-09-03 Submitted works	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2023-10-28 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-10-12 Submitted works	<1%
8	Universidad Wiener on 2023-08-08 Submitted works	<1%