



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES

Trabajo Académico

Calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de enfermería de
emergencia en el Hospital Regional de Huacho – 2026

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

Presentado por:

Autora: Rodríguez Quiche, María Reyna

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2734-2223>

Asesora: Mg. Cabreza Espezua, Jeannelly Paola

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8642-2797>

Lima – Perú

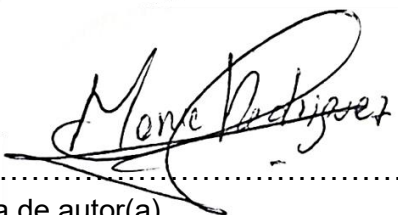
2026

 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

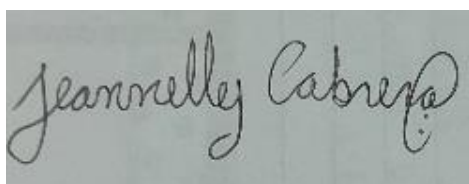
Yo, **RODRIGUEZ QUICHE MARIA REYNA**, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Programa Académico de Enfermería, de **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado **“Calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia en el Hospital Regional de Huacho – 2026”**, Asesorado por el Docente **Cabreza Espezua, Jeannelly Paola**, DNI DNI N° 48832154, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8642-2797>. tiene un índice de similitud de NÚMERO (LETRA) **16 %**, con código oid: **:14912:601342035**, 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)
RODRIGUEZ QUICHE MARIA REYNA
 DNI N° 72636507



Firma del Asesor
CABREZA ESPEZUA, JEANNELLY PAOLA
 DNI N° 488832154

Lima, 22 de Junio de 2026.

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios, mi guía y fortaleza en cada etapa de este camino, por brindarme sabiduría, paciencia y fe para alcanzar esta meta. A mi familia, por su amor, apoyo incondicional y confianza constante. Este logro también es de ustedes. Con amor y gratitud.

Agradecimiento

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso, y por concederme sabiduría, paciencia y fe en los momentos difíciles.

A mi familia, por su amor incondicional, apoyo constante y palabras de aliento que me impulsaron a seguir adelante. Gracias por creer en mí. A mis maestros, por su dedicación, conocimiento y ejemplo, fundamentales en mi formación.

A todos ustedes, gracias por ser parte de este sueño hecho realidad.

JURADO

Presidente : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio
Secretario : Mg. Pretell Aguilar, Rosa María
Vocal : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

ÍNDICE

Dedicatoria	I
Agradecimiento	II
RESUMEN	III
ABSTRACT	IV
1. EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	10
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1. Problema General	15
1.2.2. Problemas Específicos	15
1.3 Objetivos de la Investigacion	16
1.3.1 Objetivo General	16
1.3.2 Objetivos Especificos	16
1.4 Justificacion de la investigacion	16
1.4.1 Teórica	16
1.4.2 Metodologica	¡Error! Marcador no definido.
1.4.3 Practica	¡Error! Marcador no definido.
1.5 Delimitaciones del estudio	¡Error! Marcador no definido.
1.5.1 Espacial	¡Error! Marcador no definido.8

1.5.2 Temporal	¡Error! Marcador no definido.8
1.5.3 Población o unidad de analisis	¡Error! Marcador no definido.
2. MARCO TEORICO	19
2.1 Antecedentes	19
2.2 Bases teóricas	25
2.3 Formulación de hipotesis.....	35
2.3.1 Hipotesis general	35
2.3.2 Hipotesis nula	35
3. METODOLOGÍA	36
3.1 Metodo de la investigación.....	36
3.2 Enfoque de la investigación	36
3.3 Tipo de la investigación	37
3.4 Diseño de la investigación.....	37
3.5 Población, muestra y muestreo	38
3.6 Variables y operacionalización.....	41
3.7 Tecnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.7.1. Técnica	42
3.7.2. Instrumento de recoleccion de datos	42
3.7.3. Validación	42

3.7.4. Confiabilidad	43
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	43
3.8. Aspectos éticos	44
Cronograma	46
Presupuesto.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	56
Anexo 01. Matriz de consistencia	59
Anexo 02. Instrumento Calidad de vida profesional (CPV - 35)	61
Anexo 03. Instrumento Escala de Estrés Percibido (PSS-10)	65
Anexo 04. Consentimiento informado	68

RESUMEN

La presente investigación analiza la relación entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional de Huacho. El estrés laboral constituye un factor crítico que afecta al personal de salud, especialmente en entornos de alta demanda como los servicios de emergencia. **Objetivo:** “Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia en el Hospital Regional de Huacho – 2026”. **Metodología:** Tendrá un enfoque cuantitativo, será de carácter aplicado y se desarrollará mediante un diseño observacional, de alcance correlacional, descriptivo y con corte transversal. La población considerada en el estudio estará constituida por 40 profesionales de enfermería del área de emergencias. Como técnica de recolección de información se utilizará la encuesta, utilizando como instrumentos cuestionarios El cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35) presenta alta confiabilidad, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.93, y una validez de 61% de la varianza total. Por su parte, el cuestionario Escala de Estrés Percibido (PSS-10) evidencia excelente confiabilidad, con valores de alfa de Cronbach de 0.91. Asimismo, su validez es de 55% de la varianza total, lo que garantiza la precisión de los datos recolectados. Los datos serán procesados en Microsoft Excel 2019 y analizados en SPSS versión 29. Para el análisis de la relación entre las variables se aplicará la prueba de Chi cuadrado.

Palabras claves: Calidad de vida profesional, estrés laboral, ansiedad, enfermería.

ABSTRACT

The present study analyzes the relationship between professional quality of life and work-related stress among nursing professionals in the emergency department of the Regional Hospital of Huacho. Work-related stress is a critical factor affecting healthcare personnel, especially in high-demand settings such as emergency services. **Objective:** To determine the relationship between professional quality of life and work-related stress among emergency nursing staff at the Regional Hospital of Huacho – 2026. **Methodology:** The study will have a quantitative approach, be applied in nature, and will be developed using an observational, correlational, descriptive, and cross-sectional design. The study population will consist of 40 nursing professionals working in the emergency department. The survey technique will be used for data collection, employing the Professional Quality of Life Questionnaire (CVP-35), which presents high reliability with a Cronbach's alpha coefficient of 0.93 and a validity of 61% of the total variance, and the Perceived Stress Scale (PSS-10), which shows excellent reliability with a Cronbach's alpha of 0.91 and a validity of 55% of the total variance, ensuring the accuracy of the collected data. Data will be processed using Microsoft Excel 2019 and analyzed with SPSS version 29, and the Chi-square test will be applied to examine the relationship between the variables.

Keywords: Professional Quality of Life, work-related stress, anxiety, nursing.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de realidad problemática

El profesional del área de enfermería que labora en el servicio de emergencias se encuentra expuesto a elevados niveles de estrés, lo cual repercute negativamente en su bienestar psicológico y en su calidad de vida laboral, evidenciando la importancia de analizar y abordar este fenómeno. Esta problemática del estrés ha originado en los profesionales de enfermería dificultades físicas (trastornos musculoesqueléticos, cefalea, debilidad), así como emociones de angustia y disminución de la motivación laboral, que son algunas de las características de una mala calidad de vida laboral. (1)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2024, resaltó que el estrés es el resultado de la sumisión crónica a exigencias laborales que exceden las capacidades y respuestas adaptativas de las personas, impidiéndoles alcanzar un desarrollo óptimo y predisponiéndolas a enfermedades cardiovasculares y mentales. (2)

Diversos estudios internacionales y en España evidencian datos obtenidos en 2024, mencionando el estrés que impacta significativamente en la calidad de vida laboral, especialmente en profesionales sanitarios. Los enfermeros son particularmente vulnerables por la complejidad de sus funciones. Su labor incluye la atención a pacientes críticos y situaciones de alta presión.

También enfrentan entornos ruidosos y elevada rotación de personas. La sobrecarga laboral constituye un factor constante. Se añaden la insatisfacción profesional y los bajos salarios. Asimismo, influye la escasa valoración social y los conflictos interpersonales. Las dobles jornadas nocturnas y la exposición frecuente a la muerte aumentan la carga psicológica. En

conjunto, estos factores deterioran su calidad de vida profesional y reducen su eficiencia laboral (3)

Estudios realizados en un hospital en Maceió, Brasil, 2021, evidenciaron que el personal del área de emergencias presentaba una carga laboral total de 65 horas o más (62,8%), desempeñándose en turnos rotativos de mañana, tarde y noche (48,7%), y con predominio de contratación pública (79,2%). La dimensión de significación de la tarea alcanzó un promedio favorable (4,52), mientras que la dimensión social registró un promedio más bajo (2,18). Estos datos reflejan el estrés laboral diario que enfrenta el personal de enfermería en el área de emergencias, ha impactado negativamente su calidad de vida. (4)

Según estudios en América, Colombia, en el 2024 por cada 10 pacientes hay 1 enfermera que se encarga de atenderlos, este aspecto constituye un factor que influye en el estrés laboral del personal de enfermería, el cual en muchas ocasiones se relaciona con la complejidad propia de los servicios de atención en salud. En el contexto de las unidades hospitalarias, la exposición constante al sufrimiento y al dolor de los pacientes puede generar un importante desgaste psicológico, repercutiendo negativamente en el bienestar y en la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud, sobre todo las áreas de emergencias. (5)

El estrés laboral es un problema que afecta a numerosos países, como México, 2024, y representa un riesgo importante para el personal de enfermería. Este tipo de estrés puede generar dificultades en el desempeño laboral y en la vida familiar, influyendo

negativamente en la salud física y emocional. La presencia de estrés laboral varía según el servicio o unidad donde se desempeña el profesional, y cuando no se identifica oportunamente puede favorecer el desarrollo del síndrome de burnout. Esta situación impacta en la calidad de vida laboral del personal, incrementa el ausentismo y afecta la atención al paciente, aumentando el riesgo de errores y disminuyendo la seguridad. En hospitales mexicanos, 2021 el 18.3 % del personal de salud reportó estrés moderado y el 10.4 % estrés alto, afectando su calidad de vida profesional (6).

Actualmente, existe un creciente interés por la calidad de vida laboral de las enfermeras en Argentina, refiriéndose a variables relacionadas como estrés laboral, insatisfacción y carga de trabajo, bajos salarios o ingresos que no cubren las necesidades básicas. seguridad. Estudios realizados en Buenos Aires, 2024, muestran que los profesionales de salud de enfermería del área de emergencia, son en su mayoría mujeres (82,86%), entre 31 y 40 años (60,00%) y solteros (51,43%). Las dimensiones de la carga de trabajo y el apoyo a la gestión se percibieron como las mejores y las peores. Esto supone una calidad de vida laboral media de 5,89 sobre 10, lo que se considera regular en el 94,29%, esto es dependiendo en turno en el que se encuentren, diurno o nocturno. (7)

Según estudios realizados en Perú, 2023, en Lima, un estudio realizado en el Hospital de Ate Vitarte, dirigido al personal de enfermería del servicio de emergencias, Se identificó una correlación baja entre la tensión y el bienestar general. De igual manera, se encontró que, al incrementarse los niveles de estrés laboral, el bienestar en el trabajo

tiende a reducirse. El nivel de estrés que enfrentan los enfermeros en su entorno físico, emocional y relaciones interpersonales afecta en su calidad de vida profesional diaria. (8)

El estrés laboral surge cuando las exigencias sobre las capacidades de una persona superan sus límites, afectando aspectos biopsicosociales, productividad y calidad de vida laboral. Tiene un doble impacto, ya que no solo perjudica al personal, sino también a la calidad de los cuidados. El entorno laboral y las condiciones laborales, constituyen un factor determinante en la calidad de vida profesional de las enfermeras, las cuales influyen en la satisfacción en el trabajo a través de factores como la motivación, la estabilidad y las oportunidades de desarrollo personal. Este problema es relevante para la salud y puede provocar estrés crónico y síndrome de burnout. (9)

Siendo importante resaltar que la carrera enfermería se considera estresante, ya que los profesionales enfrentan ansiedad, depresión, alteraciones del sueño y riesgos por enfermedades intrahospitalarias. Además, laboran en entornos exigentes con alta demanda de pacientes y frecuentes situaciones de sufrimiento y fallecimientos, afectando su bienestar y calidad de vida laboral. Estudios en Lima, en 2024, muestran que el 26,7% del personal tuvo estrés laboral bajo y calidad de vida regular, el 13,3% estrés laboral bajo y calidad de vida buena, y el 3,3% estrés laboral medio y calidad de vida buena. (10)

De acuerdo con las estadísticas del Hospital Regional de Huacho, en 2024, los resultados mostraron una asociación relevante entre la presión laboral y el bienestar de los profesionales que trabajan en el servicio de emergencia. El 61,8%, presentó buena calidad de vida laboral, mientras que el 38,2% restante tuvo calidad de vida laboral

regular o mala. En cuanto al estrés laboral, el 50,9% de los profesionales reportó afectaciones físicas, y el 72,7% indicó estrés relacionado con la responsabilidad asignada. La dimensión de efectos fisiológicos del estrés fue la más frecuente entre los encuestados. (11)

Tras una revisión extensa de la literatura, se determinó la escasa existencia de investigaciones desarrolladas a nivel local. En ese contexto, la presente investigación tiene como finalidad profundizar en esta problemática, considerando las particularidades de nuestra población. Asimismo, en el Hospital Regional de Huacho, los profesionales de enfermería afrontan diariamente situaciones de estrés laboral que repercuten de manera negativa en su calidad de vida, generando efectos no solo en el ámbito biológico, sino también en las dimensiones psicológica y social. (12)

El personal de enfermería que desempeña sus funciones en el servicio de emergencias del Hospital Regional de Huacho, en 2022, cumple un rol clave en la atención de salud, brindando cuidados y apoyo a los pacientes. Sin embargo, esta labor puede afectar su bienestar físico y emocional, reduciendo su calidad de vida profesional debido al estrés laboral. La exposición prolongada al estrés genera desgaste emocional, ansiedad, depresión y conflictos laborales. Fomentar hábitos saludables y cuidados equilibrados adaptados al contexto de cada equipo de enfermería contribuye a prevenir repercusiones psicológicas y sociales más graves. (13)

En el Hospital Regional de Huacho, los testimonios referidos por los profesionales de enfermería del servicio de emergencia, señalan expresiones como: “me siento

estresado” y “me siento ansioso”. Asimismo, otros profesionales refieren sentimientos de preocupación frente a la alta demanda asistencial, el exceso de trabajo y la insuficiencia de personal en la unidad de emergencia. Estas condiciones podrían generar un desgaste físico y emocional en los profesionales de enfermería; sin embargo, pese a ello, continúan desempeñando sus funciones con responsabilidad y vocación de servicio. Aunque esta situación pudiera afectar en determinados casos la calidad de su vida personal, los profesionales de enfermería expresan su compromiso de brindar una atención integral, humanizada y de calidad al paciente y a sus familiares, con el objetivo de contribuir a su recuperación y garantizar una adecuada atención en el servicio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia en el Hospital Regional de Huacho – 2026?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional en la dimensión carga de trabajo y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia?
- ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia?

- ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia en el Hospital Regional de Huacho – 2026.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre la calidad de vida profesional en la dimensión carga de trabajo y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia.
- Identificar la relación entre la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia.
- Identificar la relación entre la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Teórica

En los últimos años la calidad de vida profesional del personal de enfermería ha declinado poco a poco como consecuencia del estrés que viven diariamente en el trabajo, representando casi la mitad del profesional de enfermería peruano, por ende hay un mayor número de enfermeros que sufren estrés y afectando su calidad de vida profesional; siendo esto de gran relevancia social, debido a que esto puede traer consigo problemas

de salud y afectar su bienestar físico y mental, es por esta razón, que se debe de conocer cómo afecta la calidad de vida laboral del profesional de salud para evitar futuros problemas sociales, mentales y físicos.

Después de una búsqueda de información se encontraron pocos estudios realizados a nivel local y nacional respecto a la asociación entre el bienestar general y la presión laboral en el profesional de enfermería, es por esto que se realiza esta investigación

La presente investigación generará aportes científicos sobre la calidad de vida profesional y el estrés laboral en los licenciados de enfermería, permitiendo organizar y sistematizar la información obtenida, así como integrar estos conocimientos al ámbito de las ciencias de la salud.

Este estudio se fundamenta en los modelos de Leininger y Watson, los cuales permiten comprender al profesional de enfermería considerando su adaptación al entorno, su bienestar emocional y la influencia de la cultura en la práctica del cuidado. Estas teorías guían la identificación de factores y efectos de la carga de trabajo, apoyo directivo y estrés laboral en los enfermeros.

1.4.2. Metodológica

El estudio se desarrollará con rigor metodológico, siguiendo los procedimientos establecidos para investigaciones cuantitativas aplicadas. Asimismo, se cumplirá con la normativa vigente y se mantendrá un enfoque orientado a la objetividad y fiabilidad de los resultados, con el fin de evaluar el estrés laboral y la calidad de vida en el personal de enfermería se emplearán instrumentos válidos y confiables, garantizando la precisión y consistencia de los datos.

1.4.3. Práctica

Asimismo, los hallazgos servirán como base para el diseño de programas de prevención y promoción de la salud laboral, orientados a fortalecer estrategias de afrontamiento del estrés. De igual manera, contribuirán a la optimización del clima laboral y al fortalecimiento del trabajo en equipo dentro del servicio de emergencias. Finalmente, los resultados podrán ser utilizados por las autoridades institucionales para la toma de decisiones orientadas a mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería.

1.5. Delimitaciones del estudio

1.5.1. Límite Espacial: Se realizará en el servicio de Emergencia del Hospital Regional de Huacho. Se realizará a los enfermeros que laboren en el servicio de Emergencia perteneciente al Hospital Regional de Huacho durante el año 2026.

1.5.2. Límite temático: Calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de enfermería.

1.5.3. Población o unidad de análisis: El estudio dispone de recursos humanos, a fin de garantizar el adecuado desarrollo del proceso de recolección de datos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Cueva et al. (14) en 2023 en Ecuador, tuvo como **objetivo** “Analizar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y los síntomas de estrés laboral en enfermeras/os de

tres hospitales públicos del área de Emergencias de Quito, Ecuador.” La **metodología** empleada correspondió a un estudio de corte transversal de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 217 profesionales de enfermeros que laboraban en el área de emergencias. Para la recolección de información se emplearon dos instrumentos: el Cuestionario de Evaluación del Estrés Cuestionario y el de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT). Los **resultados** evidenciaron que el 61,3 % de las enfermeras y enfermeros presentó un nivel bajo de CVT, mientras que el 80,6 % registró altos niveles de estrés laboral. Se **concluyó** que existe una asociación relevante entre la calidad de vida laboral en el trabajo del personal de enfermería y los síntomas de estrés laboral, lo que pone de manifiesto la necesidad urgente de poner en marcha estrategias integrales orientadas a mejorar la CVT y al manejo y control del estrés.

Salinas (15) en 2022, en México, tuvo como **objetivo** determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería. La **metodología** fue de tipo aplicada, con un diseño comparativo, correlacional y transversal, y se desarrolló en profesionales de enfermería del servicio de emergencias de primer, segundo y tercer nivel de atención, con una muestra distribuida en 59, 138 y 249 participantes, respectivamente. Para la obtención de la información se emplearon dos instrumentos: el WHOQOL-BREF y el Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo–Recompensa. Los **resultados** mostraron que predominó el grupo etario de 41 a 65 años (38,1 %), el sexo femenino (87 %), la condición civil soltero (49,1 %) y el nivel académico de licenciatura (47,7 %). Asimismo, la mayoría laboraba en turno matutino (46,2 %) y en el tercer nivel de atención (56 %). El valor promedio obtenido de estrés

ocupacional alcanzó el 41,15, en tanto que la calidad de vida laboral presentó un promedio de 83,73. Se **concluyó** que no existió relación considerable entre ambas variables, aunque sí se hallaron diferencias entre sus dimensiones.

Vásquez y Guzmán (16) en 2021 en Chile, tuvieron como **objetivo** comparar la calidad de vida laboral y el estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en turnos rotativos y diurnos en el servicio de emergencias. La **metodología** fue de diseño observacional, de tipo descriptivo y de corte transversal. El grupo muestral estuvo conformado por 24 enfermeras del servicio de emergencias, distribuidos en turnos diurnos y nocturnos. Para la recolección de datos se emplearon los cuestionarios SF-36 y Burnout, además de la medición de diversos indicadores de salud. Los **resultados** evidenciaron que los trabajadores con jornadas rotativas presentaban una menor calidad de vida profesional en la dimensión vinculada al rol emocional ($p = 0,039$). Además, se observó un mayor grado de agotamiento emocional ($p = 0,046$) y una menor sensación de logro personal en el trabajo ($p = 0,022$). Del mismo modo, se registraron niveles más bajos de insulina basal ($p = 0,005$), disminución en los valores del índice HOMA-IR ($p = 0,007$) y un mayor gasto energético semanal expresado en METs ($p = 0,041$), en comparación con quienes laboraban en turnos diurnos. Se **concluyó** que los turnos rotativos se asocian con menor calidad de vida y mayores niveles de estrés laboral.

Trejo et al. (17) en 2023 en México, tuvo como **objetivo** “Identificar la asociación entre calidad de vida profesional y estilo de vida en personal de enfermería en emergencias”. La **metodología** correspondió a un estudio aplicado, de enfoque correlacional y comparativo, con diseño de carácter transversal. El grupo muestral estuvo

conformado por 111 enfermeras que laboraban en la unidad de emergencias de un hospital público en Zacatecas, México. Para la recolección de datos se utilizaron el Instrumento de Prácticas y Creencias sobre Estilos de Vida y el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CPV-35). Los **resultados** indicaron que, en una escala de 0 a 100 puntos, el estilo de vida presentó un promedio de 58,64, mientras que la calidad de vida profesional registró una media de 62,38. Asimismo, se identificó una asociación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables. Se **concluyó** que el personal percibe una calidad de vida laboral media, directamente vinculada con su estilo de vida.

Hernández et al. (18) en 2024 en Colombia, tuvo como **objetivo** “Evaluar la asociación entre calidad de vida profesional y estrés laboral en enfermeros durante la pandemia por Covid19 en emergencias”. La **metodología** aplicada fue de tipo analítico, con enfoque cuantitativo y transversal. La muestra constó por 150 enfermeros del servicio de emergencia y se utilizó el cuestionario WHOQoL-BREF, NSS y Cuestionario sociodemográfico. Los **resultados** evidenciaron que el ejercicio de la profesión de enfermería se asocia con mayores niveles de estrés. Asimismo, presentar una edad igual o superior a 31 años y contar con una antigüedad laboral mayor a 12 meses, se relacionó con puntajes más altos de calidad de vida profesional; en contraste, ser mujer, soltero, separado o viudo, así como presentar niveles elevados de estrés agudo, se vinculó con una menor calidad de vida. Se **concluyó** que, existe la una correlación negativa entre la calidad de vida y el nivel de estrés.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Pérez y Prado (19) en 2021, en Trujillo, tuvieron como **objetivo** determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral de las enfermeras durante la pandemia por COVID-19 en emergencias, en el Hospital Regional de Trujillo (2020). La **metodología** del estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional y con un diseño de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 93 licenciados en enfermería que participaron en la investigación del servicio de emergencias, con experiencia mínima de tres meses. Se aplicaron la Escala de Calidad de Vida Laboral (WRQOL) y la Escala de Estrés Laboral de Enfermería (NSS). Los **resultados** mostraron que el 39 % presentó estrés moderado y el 61 % estrés bajo. Respecto a la calidad de vida laboral, el 26 % evidenció nivel bajo, el 25 % moderado y el 49 % alto. Se **concluyó** que existe una relación significativa e inversa entre ambas variables.

Collana & Cardenas (20) en 2023 en Lima tuvo como **objetivo** “Determinar la relación entre estrés y calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023 en el servicio de emergencias”. La **metodología** empleada correspondió a un estudio aplicado, no experimental, adoptó un nivel descriptivo-correlacional y un diseño transversal, contando con una muestra conformada por 94 licenciados en enfermería del área de emergencias. Para la obtención de información relacionada con el estrés laboral, se utilizó la Escala de Estrés de Enfermería propuesta por Gray-Toft y Anderson, mientras que el nivel de bienestar ocupacional fue evaluada mediante la encuesta CVT-Gohisalo. Los **resultados** indicaron que existe una relación significativa entre el estrés laboral y la percepción de calidad de vida laboral, ($p = 0,002$

$< 0,05$), caracterizada por una correlación negativa y de magnitud leve ($\rho = -0,315$). También indicaron relaciones comparables entre el entorno físico y la calidad de vida laboral ($\rho = -0,294$), así como entre el entorno social y la calidad de vida en el ámbito laboral ($\rho = -0,372$). Se **concluyó** que, se evidencia que niveles más altos de estrés percibido se relacionan con una disminución en la calidad de vida laboral mostrando una relación inversa entre ambas variables.

Cule & Nuñez (21) en 2023 en Lima tuvo como **objetivo** “Establecer relación entre calidad de vida laboral y nivel de estrés en el personal de enfermería en contexto COVID-19 en un establecimiento de salud de Lima en emergencias”. La **metodología** fue empleada, bajo un diseño no experimental, con alcance correlacional y corte transversal; para la recolección de la información se utilizaron como instrumentos: el “Inventario de Maslach Burnout Inventory” y el “Cuestionario de Calidad de Vida Laboral” administrados a un grupo conformado por 26 licenciados en enfermería en el área de emergencias. Los **resultados** evidenciaron que el 81,3 % de enfermeros presentaron un nivel elevado de estrés profesional, mientras que el 18,8 % se situó en un nivel moderado. Asimismo, el 79,7 % mostró una adecuada calidad de vida laboral. Se **concluyó** que, existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el nivel de estrés en enfermeras.

Ortencia & Fuentes (22) en 2023 en Lima, tuvo como **objetivo** “Determinar la relación del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el área de emergencias una clínica, Lima, 2023”. La **metodología** se orientó al enfoque cuantitativo y tuvo una naturaleza aplicada. Se trabajó con un diseño no

experimental, orientado al análisis descriptivo y correlacional de las variables, con una muestra de 104 participantes del área de emergencias; los instrumentos que se utilizaron fueron: el cuestionario “Nursing Stress Scale (NSS)” y el “Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE). Los **resultados** evidenciaron que el 64,4 % de los enfermeros evidenció un nivel moderado de estrés, y en cuanto a las estrategias de afrontamiento, el 66,3 % se ubicó igualmente en un nivel medio. Se **concluyó** que el estrés laboral presenta una relación significativa con las estrategias de afrontamiento, evidenciada por un valor de significancia estadística de $p = 0,000$.

Durand (23) en 2022 en Lima tuvo como **objetivo** “Determinar el nivel de relación entre el estrés y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de emergencias en Andahuaylas, 2021”. La **metodología** adoptó una investigación de tipo aplicado, con nivel descriptivo y correlacional, sustentada en un diseño no experimental y con alcance transversal, considerando una muestra constituida por 100 enfermeros del área de emergencias; se aplicaron dos instrumentos, uno para medir el grado de estrés y otro para medir el rendimiento laboral, con una escala de tipo Likert. Los **resultados** mostraron que en la dimensión control de trabajo 75.0% nivel alto y 22% muy alto, en demandas 69% de nivel alto y en el apoyo social 56% de nivel alto de estrés laboral. Se **concluyó** que no se evidenció una asociación estadísticamente relevante en relación con el grado de estrés laboral y el desempeño laboral en el hospital subregional de Andahuaylas.

2.2. Bases teóricas

Definición de la variable calidad de vida profesional

La calidad de vida profesional puede conceptualizarse como la relación dinámica entre las demandas que impone el trabajo y los recursos que facilitan su afrontamiento, los cuales pueden originarse tanto en el propio trabajador como en la organización. Este constructo abarca tanto aspectos subjetivos como objetivos. Las dimensiones subjetivas hacen referencia a las percepciones, creencias y valoraciones que el trabajador construye a partir de sus experiencias en el ámbito laboral, reconociéndose que estas vivencias representan en sí mismas una expresión fundamental de la vida cotidiana. Por su parte, las dimensiones objetivas comprenden los elementos que configuran el entorno laboral, tales como las condiciones de trabajo, la remuneración, el estado de salud y otros factores estructurales que influyen directamente en el bienestar del trabajador. (24)

La calidad de vida laboral comprende el conjunto de condiciones del entorno de trabajo que permiten a los trabajadores lograr un equilibrio adecuado entre sus responsabilidades laborales y su vida personal, favoreciendo así mayores niveles de satisfacción y bienestar dentro del ámbito laboral. (25)

Dimensiones de la variable calidad de vida

Dimensión carga de trabajo: La carga de trabajo se define como el conjunto de exigencias físicas, mentales y emocionales que enfrenta el trabajador durante el desarrollo de sus funciones. Está determinada por factores como el volumen de tareas, la presión del tiempo, la complejidad de las actividades, la responsabilidad asumida y los recursos disponibles. En el ámbito sanitario, una elevada carga laboral puede

provocar estrés crónico, fatiga, disminución del rendimiento, errores en la atención y deterioro de la salud física y mental del personal. Asimismo, afecta negativamente la satisfacción laboral y la calidad del cuidado brindado. (26)

Dimensión apoyo directivo: El apoyo directivo constituye un elemento clave en la gestión organizacional y se refiere a las acciones de acompañamiento, orientación, supervisión y reconocimiento que los directivos ofrecen a su personal. Un liderazgo efectivo fomenta la comunicación abierta, la participación en la toma de decisiones y el desarrollo profesional. En el contexto de la enfermería, el apoyo directivo contribuye a reducir el estrés laboral, fortalecer la confianza, mejorar el clima laboral y favorecer el compromiso organizacional. (27)

Dimensión motivación intrínseca: La motivación intrínseca se origina en el interés personal y la satisfacción interna que genera la realización de una actividad. Se relaciona con valores como la vocación, el sentido de logro, la autonomía y el crecimiento personal. En el ámbito profesional, promueve conductas proactivas, mayor compromiso con las tareas y una actitud positiva frente a los desafíos. En enfermería, la motivación intrínseca favorece el cuidado humanizado y el bienestar emocional del profesional. (26)

Factores que influyen y efectos:

Dimensión carga de trabajo:

Factores:

La carga de trabajo está influida por el número de pacientes asignados, la complejidad de los cuidados, la duración de la jornada laboral, los turnos rotativos, la escasez de personal y la disponibilidad de recursos materiales. Asimismo, las exigencias

administrativas y la presión del tiempo incrementan la carga física y mental del profesional de enfermería.

Efectos:

Una carga de trabajo elevada puede generar fatiga física, estrés, agotamiento emocional y disminución del rendimiento laboral. Además, se asocia con errores en la atención, insatisfacción laboral, ausentismo y deterioro de la calidad del cuidado brindado al paciente.

Dimensión apoyo directivo

Factores:

El apoyo directivo depende del estilo de liderazgo, la comunicación efectiva, el reconocimiento laboral, la participación en la toma de decisiones y la accesibilidad de los directivos. La capacitación en liderazgo y la cultura organizacional también influyen en el nivel de apoyo percibido.

Efectos:

Un adecuado apoyo directivo mejora la satisfacción laboral, fortalece el compromiso organizacional y reduce el estrés laboral. Asimismo, favorece un clima de trabajo positivo, incrementa la motivación del personal y contribuye a una atención de mayor calidad.

Dimensión motivación intrínseca

Factores:

La motivación intrínseca se ve influida por la vocación profesional, los valores personales, la autonomía en el desempeño laboral, el sentido de logro y el

reconocimiento del impacto del cuidado brindado. Un entorno laboral favorable también contribuye a su fortalecimiento.

Efectos:

Una alta motivación intrínseca promueve el compromiso, la satisfacción profesional y el bienestar emocional. Además, se relaciona con un mejor desempeño laboral, mayor resiliencia ante el estrés y una atención enfermera más humanizada y eficiente. (28)

TEORÍA DE ENFERMERÍA

TEORIA DE LA DIVERSIDAD Y UNIVERSALIDAD DE LOS CUIDADOS CULTURALES

Madeleine Leininger, enfermera destacada por ser pionera en la incorporación del enfoque cultural dentro del cuidado de enfermería, define ésta como “las creencias, valores y modos de vida de un grupo particular, que son aprendidas y compartidas, y por lo general transmitidas de forma intergeneracional influenciando las formas de pensamiento y acción.

El propósito de la teoría identificar tanto las particularidades como las universalidades en los cuidados humanos, considerando la cosmovisión, la estructura social y otras dimensiones culturales, para posteriormente determinar maneras de brindar cuidados que sean culturalmente congruentes a personas de distintas o similares culturas, con el fin de mantener o restaurar su bienestar, salud y capacidad de afrontamiento.

El objetivo de la teoría es mejorar y proporcionar cuidados culturalmente congruentes a las personas de forma que les sean beneficiosos, se adapten a ellas y sean

útiles a las formas de vida saludables del cliente, la familia o el grupo cultural, logrando así mejorar la calidad de vida de la persona

Leininger sostiene que la cultura y el cuidado son elementos holísticos fundamentales para comprender a las personas, siendo esenciales en la formación y práctica de la enfermería. La enfermería transcultural se enfoca en el estudio comparativo de diversas culturas, con el fin de descubrir y comprender los cuidados, creencias y prácticas de individuos, familias y grupos según sus estilos de vida. Esta comprensión permite brindar una atención enfermera eficaz, satisfactoria y culturalmente coherente. En su teoría, la cultura, comprendida como el conjunto de valores y estilos de vida que guían las decisiones y comportamientos de las personas, desempeña un papel fundamental. Por ello, Leininger orienta su enfoque a que las enfermeras adquieran conocimiento de su propio mundo cultural y utilicen sus experiencias, saberes y ética profesional para tomar decisiones y realizar acciones congruentes con la cultura en el ámbito de la atención sanitaria. (29)

Características de la teoría

Es la única teoría enfocada en identificar elementos globales que inciden en la atención a los seres humanos, tales como la perspectiva del mundo, elementos de la estructura social, el idioma, cuidados generales y especializados, etnohistoria y entorno ambiental. La teoría posee aspectos abstractos y prácticos que pueden analizarse de manera sistemática para obtener conclusiones de cuidados culturalmente consistentes, seguros y responsables. (30)

Modelo del sol naciente

Madeleine Leininger elaboró el «Modelo del Sol Naciente» en la década de 1970, en el cual concibe a los seres humanos como inseparables de su cultura, estructura social, trayectoria de vida y entorno. Este modelo se representa mediante un círculo: la mitad superior refleja los componentes sociales y la concepción del mundo que influyen en la salud y los cuidados, mientras que la mitad inferior muestra la práctica enfermera específica, integrando estos factores. Ambas mitades forman un sol que simboliza el universo que la enfermería debe considerar para brindar cuidados humanos y de calidad. (31)

Leininger concibe al individuo como un ser unificado, inseparable de su origen cultural y estructura social, principio central de su teoría, organizada en cuatro niveles. Los tres primeros niveles aportan herramientas conceptuales para ofrecer cuidados culturalmente congruentes y favorecer la calidad de vida profesional. El primer nivel se enfoca en la cosmovisión y los sistemas sociales, lo que permite comprender el significado y las particularidades del cuidado dentro del contexto cultural específico. El segundo nivel proporciona información sobre personas, familias, grupos e instituciones en distintos sistemas de salud, así como sobre los significados y expresiones del cuidado. El tercer nivel integra los sistemas genéricos, tradicionales y profesionales, como la enfermería, reconociendo la diversidad y universalidad del cuidado cultural y promoviendo el trabajo multidisciplinario. El cuarto nivel se centra en las acciones y decisiones de enfermería, enfatizando una atención integral que considere aspectos biofísicos, sociales y emocionales para mejorar la calidad de vida profesional. (32)

Definición de la variable estrés laboral

Es una condición mental que emerge frente a una amenaza auténtica o ficticia la integridad física y emocional del individuo, provocando respuestas tanto fisiológicas como comportamentales. Dentro de las condiciones que provocan estrés en el trabajo se incluyen: posiciones que provocan estrés físico. Las personas deben tomar medidas al llevar a cabo su trabajo que provocan este agotamiento físico. ritmo laboral, horarios laborales, falta de claridad sobre las tareas que debe llevar a cabo, no hay una conexión entre las responsabilidades del trabajo y las habilidades del empleado, trabajo muy riguroso, exceso de trabajo, entre otros aspectos. (33)

Las vivencias de tensión laboral son resultado de una serie de circunstancias ambientales o circunstancias laborales, características personales que podemos describir como causas de estrés o estresantes. Las personas perciben esas circunstancias y desde ese momento comienza la experiencia de estrés. Esa vivencia provoca toda una serie de sucesos, experiencias emocionales, mientras se activan una serie de acciones relacionadas con las emociones, procedimientos para manejar esas circunstancias y/o vivencias de tensión, todo esto puede limitar su producción en el trabajo. (34)

Tipos de estrés laboral:

Estrés laboral positivo: El estrés ocurre de manera adaptativa, las repercusiones de dicha respuesta no afectan la salud integral del individuo y su duración se ajusta a la duración del estímulo estresor. Por ejemplo, la respuesta de estrés que surge durante tu primer día laboral es adaptativa (estrés positivo), ya que requiere que estés atento para

responder a los nuevos estímulos (tareas, superiores, colegas, procesos de la empresa, etc.). (35)

Estrés laboral negativo: El estrés ocurre mediante una respuesta fisiológica, psicológica y comportamental que ocurre cuando las exigencias del ambiente de trabajo son desmedidas, extendidas e intensas. Este tipo de estrés puede provocar un desbalance en el individuo, obstaculizando que realice las tareas de forma adecuada. (36)

Dimensiones de la variable estrés laboral

Distrés General: Es la percepción subjetiva que tiene el individuo sobre el grado de tensión, agotamiento emocional y pérdida de control que experimenta frente a las situaciones de su vida cotidiana. Se manifiesta cuando la persona siente que las exigencias de su entorno superan su capacidad de respuesta, generando sensaciones de nerviosismo, sobrecarga y desbordamiento emocional que afectan su bienestar general. (37)

Capacidad de Afrontamiento: Es la valoración que realiza el individuo sobre su propia capacidad para hacer frente, gestionar y superar las situaciones difíciles o estresantes de su vida. Implica la confianza en los propios recursos personales para resolver problemas, mantener el control ante circunstancias adversas y manejar de manera efectiva los obstáculos que se presentan en el día a día. (38)

El estrés percibido puede manifestarse en diferentes niveles de intensidad. Cuando el nivel es bajo, el profesional logra manejar adecuadamente las demandas de su entorno laboral, manteniendo el equilibrio emocional y un desempeño óptimo.

Cuando el nivel es moderado, la persona experimenta cierta tensión que puede afectar su bienestar, aunque aún conserva recursos para afrontarlo. Finalmente, cuando el nivel es alto, el individuo percibe que las exigencias superan ampliamente sus capacidades de respuesta, lo que puede desencadenar consecuencias negativas tanto en su salud física y mental como en la calidad de la atención que brinda. En el ámbito de enfermería, reconocer estos niveles resulta fundamental para implementar estrategias de intervención oportunas que protejan el bienestar del profesional y garanticen una atención segura al paciente. (40)

Teoría de enfermería

Teoría de la Adaptación de Callista Roy

El presente estudio se sustentó en la teoría de la Adaptación, desarrollada por Callista Roy, en la que indicó a la persona como un ser que se adapta a su entorno, es decir, aquella persona que posee las capacidades requeridas para ajustarse a cualquier suceso que se presente en su vida diaria, poniendo especial atención en su proceso de salud y enfermedad. En 1970, Roy desarrolló su modelo de adaptación o RAM, por sus siglas en inglés (Roy Adaptation Model), donde explicó que el ser humano se ajusta a su entorno si se le brinda la posibilidad de crecer, desarrollarse y sobrevivir en dicho entorno. A diferencia de otros 10 modelos, ella se concentró en examinar la adaptación del paciente a su entorno en relación con la enfermedad en sí, y se concentró en examinar la adaptación. (41)

Roy estructuró su modelo en tres elementos fundamentales. El primero corresponde a los métodos de adaptación que el individuo utiliza para ajustarse a su entorno, los cuales se organizan en cuatro modos: fisiológico, relacionado con necesidades básicas como alimentación, reposo y eliminación; autopercepción, referido a la imagen y valoración personal; rol, vinculado con las funciones y responsabilidades que desempeña en la vida diaria; e interdependencia, que describe la forma de relacionarse con los demás. El segundo elemento son los procesos de adaptación, entendidos como las respuestas conductuales que la persona desarrolla frente a los estímulos del ambiente. El tercer elemento son los niveles de adaptación, clasificados en regulación fisiológica, adaptación cognitiva, relacionada con la comprensión del entorno y adaptación conductual, que expresa cómo el individuo ajusta su comportamiento para lograr equilibrio.(42)

2.3. Formulación de Hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional de Huacho – 2026.

2.3.1. Hipótesis de trabajo (Hi)

- Existe relación significativa entre la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.
- Existe relación significativa entre la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.
- Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

2.3.2. Hipótesis nula (H0)

- No existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional de Huacho – 2026.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método de la investigación será el hipotético-deductivo, dado que se parte de la formulación de hipótesis sobre la relación entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral, que serán verificadas a través de la recolección y análisis de datos en los profesionales de enfermería de emergencia. (43)

3.2. Enfoque de la investigación

Esta investigación adoptará un enfoque cuantitativo, ya que su propósito es medir y analizar de manera numérica los niveles de estrés laboral y la calidad de vida del personal de enfermería en el hospital. Esto se logrará mediante la recopilación y análisis de datos objetivos obtenidos a través de encuestas y escalas validadas. El enfoque cuantitativo es adecuado porque permite medir con precisión las variables de interés y establecer relaciones estadísticas entre ellas. (44)

3.3. Tipo de investigación

El estudio tendrá un carácter aplicado, ya que el objetivo será encontrar respuestas a problemas concretos y prácticos del mundo real, aplicando saberes y métodos derivados de la investigación. (45)

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación será de tipo observacional, ya que la información se obtendrá directamente de los participantes sin intervenir ni modificar las variables estudiadas. Es decir, se evaluará y medirá la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de enfermería tal como se manifiestan en su entorno habitual. (46)

También será correlacional, ya que busca determinar el grado de relación que existe entre la calidad de vida profesional y el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia buscando determinar la existencia y la naturaleza de las relaciones entre estas variables. (47)

Asimismo, será transversal. Dado que los datos se recogerán en un único momento y no se intervendrá en las condiciones laborales de los enfermeros de manera experimental, el diseño transversal es el más adecuado. El propósito es observar las condiciones actuales y la relación entre las variables sin manipular el entorno o los participantes. (48)

Además, será un estudio descriptivo porque no se realizarán cambios en las condiciones de trabajo ni se controlarán las variables externas, sino que se estudiará cómo estas se presentan en su contexto natural. (49)

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: La población estará conformada por 40 licenciadas en enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional de Huacho. Según Condori, la población es un conjunto de elementos accesibles o unidades de estudio con características comunes que pertenecen a un área específica de investigación. En este sentido, la población del presente estudio cumple con dicha definición, dado que todos los participantes comparten la misma condición de ser profesionales de enfermería, desempeñarse en el mismo servicio hospitalario y estar sujetos a condiciones laborales similares que pueden influir tanto en su calidad de vida profesional como en su nivel de estrés laboral.(50)

La Unidad de Estadística e Informática del Hospital Regional de Huacho proporcionó la población, debido al reducido tamaño de la población, se considera apropiado utilizarla en su totalidad como muestra.

Muestra: La muestra estará conformada por 40 enfermeros(as) del área de emergencias del Hospital Regional de Huacho. Dado que el número de profesionales es reducido, se trabajará con la totalidad del personal disponible, por lo que la muestra será equivalente a la población, aplicándose un muestreo no probabilístico de tipo censal.

Esta decisión metodológica se justifica por las siguientes razones. En primer lugar, al incluir al 100% de la población se elimina el error de muestreo, ya que no se realiza ninguna selección parcial que pudiera introducir sesgos de representatividad. En segundo lugar, el tamaño poblacional reducido es una característica propia de los servicios de emergencia hospitalaria, donde el número de profesionales de enfermería es limitado por la estructura organizacional de la institución, y no constituye una limitación del diseño del estudio. En tercer lugar, diversos estudios realizados en contextos similares han empleado poblaciones de igual o menor tamaño con resultados válidos y confiables. Finalmente, el uso de instrumentos estandarizados, validados y con alta confiabilidad como el CVP-35 y la PSS-10 garantiza la precisión de los datos recolectados, independientemente del tamaño muestral, fortaleciendo así la validez interna del estudio.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Personal de enfermería que desee participar en la investigación mediante la firma del consentimiento informado.
- Personal de enfermería que labore activamente en el servicio de emergencias del Hospital Regional de Huacho.

- Personal de enfermería de ambos sexos.

Exclusión:

- Enfermeros Personal de enfermería que no desee participar en la investigación.
- Personal que no se encuentre laborando en el servicio de emergencias al momento de la recolección de datos (por licencia, vacaciones, rotación u otro motivo).

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Calidad de vida profesional

Variable 2: Estrés laboral

Variab	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Calidad de vida profesional	La calidad de vida profesional se define como la percepción que tiene el trabajador sobre su bienestar y satisfacción dentro del ámbito laboral, resultado de la interacción entre las demandas del trabajo, los recursos disponibles, el apoyo organizacional y las condiciones en las que desarrolla sus funciones. Este concepto incluye aspectos relacionados con la carga de trabajo, el apoyo directivo y la motivación intrínseca, los cuales influyen en el desempeño y bienestar del profesional. (51)	La variable calidad de vida profesional se medirá a través de 3 dimensiones y 21 indicadores. Se utilizará el cuestionario “Calidad de vida profesional” CVP, consta de 35 ítems.	Carga de trabajo	-Sobrecarga de actividades. -Presión para cumplir tareas. -Exigencia de calidad en el trabajo. -Prisa por exceso de responsabilidades. -Conflictos laborales. -Descuido de la vida personal. -Incomodidad en el entorno laboral.	Ordinal	CVP ALTO: 246-350 CVP MEDIO: 140-245 CVP BAJO: 35-139
			Apoyo directivo	-Satisfacción con las funciones desempeñadas. -Conformidad con la remuneración percibida. -Oportunidades de promoción laboral. -Reconocimiento por el trabajo realizado. -Apoyo de los superiores. -Respaldo de los compañeros de trabajo. -Posibilidad de desarrollar la creatividad en las labores.		
			Motivación intrínseca	-Motivación laboral. -Apoyo familiar. -Creatividad en el trabajo. -Desconexión laboral. -Cumplimiento de tareas. -Valoración de la labor. -Conocimiento de funciones.		
Variab	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Estrés laboral	El estrés laboral es una reacción física y emocional ante demandas excesivas en el trabajo. Sus síntomas pueden ser físicos y psicológicos, destacando un cansancio persistente, incluso antes de iniciar las actividades laborales. (52)	El estrés laboral se medirá a través de 3 dimensiones y 8 indicadores. Se utilizará el cuestionario “Escala de Estrés Percibido (PSS-10)” traducida al español, que consta de 10 ítems.	Distrés General	-Afectación por eventos inesperados -Incapacidad para controlar situaciones importantes -Sensación de nerviosismo o estrés -Dificultad para afrontar tareas pendientes -Acumulación de dificultades insuperables	Ordinal	Bajo: 0 - 13 puntos Medio: 14 - 26 puntos Alto: 27 - 40 puntos
			Capacidad de Afrontamiento	-Seguridad para manejar problemas personales -Percepción positiva del desarrollo de las cosas -Control de situaciones irritantes -Sensación de control sobre las situaciones -Capacidad para resolver problemas cotidianos		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Tanto para la primera variable “calidad de vida profesional” y la segunda variable “estrés laboral”, la técnica que se utilizará será la encuesta, que es una técnica de recolección de datos que implica diseñar y aplicar una serie de preguntas a un grupo representativo de personas con el objetivo de recolectar información relacionada con un tema específico. Este método es ampliamente empleado porque permite obtener datos de manera rápida y eficiente. (53)

3.7.2. Instrumentos de recolección de datos:

Cuestionario para medir la variable “Calidad de vida”

El cuestionario Calidad de Vida Profesional-35 (CVP-35), desarrollado por Carmen Cabezas Peña en 1998, evalúa la calidad de vida laboral en profesionales de enfermería. Consta de 35 ítems respondidos en escala Likert del 1 al 10, divididos en tres dimensiones: carga de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca. Los valores se interpretan como Nada (1-2), Algo (3-5), Bastante (6-8) y Mucho (9-10). Presenta validez y confiabilidad aceptables. (54)

Cuestionario para medir la variable “Estrés laboral”

El cuestionario Escala de Estrés Percibido (PSS-10), es un cuestionario de 10 ítems desarrollado originalmente por Cohen et al. (1983) y ampliamente utilizado para evaluar los niveles de estrés en jóvenes y adultos mayores de 12 años. Evalúa el grado en que una persona ha percibido su vida como impredecible, incontrolable y abrumadora durante el último mes. Consta de 10 ítems distribuidos en dos dimensiones: distrés general y capacidad de afrontamiento, los cuales se responden mediante una escala tipo Likert de 0 a 4 (Nunca = 0, Casi nunca = 1, A veces = 2, Con bastante frecuencia = 3 y Muy a menudo = 4). Este instrumento cuenta con evidencia comprobada de validez y confiabilidad, lo que asegura la exactitud y consistencia de los resultados obtenidos. (55)

3.7.3. Validación

Para analizar las condiciones que afectan la calidad de vida profesional en el trabajo se aplicó el CVP-35 mediante encuesta. Su validez de contenido se confirmó por juicio de expertos ($p < 0.05$) y el análisis factorial exploratorio identificó tres factores que

explicaron el 61% de la varianza total, respaldando la validez de constructo del instrumento y su utilidad en estudios con personal de salud. (56)

Se aplicó el cuestionario de Escala de Estrés Percibido (PSS-10) mediante encuesta para evaluar el estrés laboral en enfermería. Su validez de contenido se confirmó por juicio de expertos y la validez de constructo mediante análisis factorial, explicando 55% de la varianza total. La adaptación cultural y lingüística en países hispanohablantes respalda su utilidad y confiabilidad. (57)

3.7.4. Confiabilidad

El instrumento Calidad de Vida Profesional (CVP-35) presentó alta confiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0.93, indicando excelente consistencia interna. El análisis factorial identificó ocho factores con autovalores mayores a 1, explicando el 62.5% de la varianza total, lo que respalda su estructura factorial robusta y confirma la validez de constructo del instrumento en estudios con personal de salud.

El cuestionario de Escala de Estrés Percibido (PSS-10) mostró alta consistencia interna, con un alfa de Cronbach promedio de 0.91, indicando excelente confiabilidad.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El presente proyecto de investigación será sometido a la evaluación del Comité de Ética de la Universidad Particular Norbert Wiener, con el fin de obtener su aprobación. Una vez aprobado, se remitirá una solicitud al Hospital Regional de Huacho para solicitar la autorización correspondiente para su ejecución. Posteriormente, se establecerá coordinación con la jefa del servicio de Emergencias con el propósito de gestionar el acceso al área y facilitar la aplicación de los instrumentos al personal de enfermería que cumpla con los criterios de inclusión previamente establecidos. Finalmente, se llevará a cabo la recolección de datos mediante la aplicación de encuestas, dentro de un periodo estimado de un mes, comprendido entre julio y agosto del año 2026.

El instrumento de recolección de datos se plasmará en un formato escrito, el cual será llenado de manera personal por las 40 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Huacho. La participación será voluntaria y previa firma del consentimiento informado.

Los datos recolectados serán registrados inicialmente en el programa Microsoft Excel 2019 y luego exportados al software estadístico SPSS versión 29.0, donde se realizará el

procesamiento estadístico correspondiente. Se construyeron tablas de frecuencia, tablas de contingencia y gráficos descriptivos. Además, se aplicará un análisis inferencial para identificar la asociación entre las variables investigadas. Para el contraste de hipótesis se utilizará la prueba no paramétrica de Chi Cuadrado, al ser adecuada para variables categóricas y poblaciones pequeñas.

3.9. Aspectos éticos

Este estudio se enmarca dentro del ámbito de la investigación en salud, por lo cual será indispensable considerar los principios éticos que rigen los estudios realizados con seres humanos, a fin de garantizar la protección de su integridad y confidencialidad. En ese sentido, se empleará un consentimiento informado, asegurando que cada participante, en este caso el personal de enfermería, comprenda la finalidad del estudio y otorgue su participación de manera libre y voluntaria.

Principio de autonomía

Este principio reconoce el derecho de las personas a decidir libremente sobre su vida, salud y cuerpo. En la investigación, nadie puede incluir a alguien sin su consentimiento previo. Por eso, cada enfermero(a) será informado sobre el estudio y podrá aceptar o rechazar su participación voluntariamente.

Principio de beneficencia

La beneficencia busca maximizar beneficios y minimizar riesgos para los participantes. El estudio garantizará no causar daño al personal de enfermería y se explicará que su participación ayudará a mejorar la calidad del ambiente laboral y el bienestar del personal, identificando áreas de mejora dentro del servicio de Emergencias.

Principio de no maleficencia

Este principio obliga a no causar daño físico, psicológico ni emocional a los participantes. En este estudio, se garantizará que la recolección de datos no interfiera con las labores ni cause molestias al personal de enfermería. La información será confidencial y usada solo con fines académicos y científicos.

Principio de justicia

La justicia implica tratar a todos los participantes por igual, sin importar género, edad, raza o condición laboral. Todos los enfermeros que cumplan los criterios tendrán las mismas oportunidades de participar, respetando la igualdad y no discriminación. (58)

CRONOGRAMA

N o	Actividades de Investigación	Candelarización Año 2025/2026							
		Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
01	Redacción del título y recaudar información para la investigación	X							
02	Planteamiento del problema	X							
03	Objetivos de la investigación	X							
04	Elaboración de la justificación		X						
05	Desarrollo			X					
06	Elaboración del marco teórico				X				
07	Búsqueda de los instrumentos					X			
08	Presentación del proyecto de investigación						X		
09	Recolección de datos							X	
10	Análisis de datos							X	
11	Redacción, revisión y reajuste del trabajo final								X
12	Presentación del trabajo final								X

PRESUPUESTO

Recursos humanos	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Costo total
1. Humanos				
Profesional encargado de ejecutar la encuesta	Honorario	1	S/. 250.00	S/. 250.00

Profesional de estadística	Honorario	1	S/. 150.00	S/. 150.00
Total parcial				S/. 400.00
2. Materiales				
Hojas bond A4	Millar	2	S/. 20.00	S/. 40.00
Tinta de impresión negra	Unidad	2	S/. 40.00	S/. 80.00
Tinta de impresión a color	Unidad	1	S/. 40.00	S/. 40.00
Envoltorios (sobres, folders, etc)	Unidad	10	S/. 2.00	S/. 20.00
Formularios impresos	Unidad	60	S/. 1.00	S/. 60.00
Lapiceros	Unidad	30	S/. 1.00	S/. 30.00
USB	Unidad	1	S/. 50.00	S/. 50.00
Corrector	Unidad	1	S/. 3.00	S/. 3.00
Total parcial				S/. 323.00
3. Financieros				
Transportes	Unidad	6	S/. 3.00	S/. 18.00
Copias	Unidad	20	S/. 40.00	S/. 80.00
Viáticos	Unidad	6	S/. 5.00	S/. 30.00
Servicios telefónicos e internet	Unidad	1	S/. 30.00	S/. 30.00
Total parcial				S/. 158.00
TOTAL				S/. 881.00

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Gonzales A. Estrés y calidad de vida laboral en licenciadas de enfermería de la unidad de cuidados intensivos. [tesis]. Universidad Norbet Wiener; 2023; Lima. p. 63. [Consultado el 12 de Noviembre del 2024] Disponible en url: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/78c3afc4-568b-4f60-8eca-eb371af28a84/content>
2. Salud OMS. Organizacion Mundial de Salud. [Online].; Febrero 2023 [Consultado el 26 de Noviembre del 2024] cited 2024 Noviembre 26. Disponible en url: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
3. Cerda M, Fernandez A, Silva J, Barja J, Gonzales M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. In ; 2023; Revista Cubana de medicina Militar. España. p. 12. [Consultado el 15 de Noviembre del 2025] Disponible en url: <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212/1726>
4. Santos E, Viera K, Albuquerque L, Noriega , Noriega L. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. Revista Enfermeria Global. Brasil ; 2021. [Consultado el 14 de Noviembre del 2024] Disponible en url: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/456911/305951>
5. Gorrostrola A, Diaz M, Mendoza D. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros durante la pandemia por Covid-19. Revista Cuidarte. Bogota-Colombia.; 2024. [Consultado el 13 de Noviembre del 2024] Disponible en url: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9286987.pdf>
6. Cortez L, Pantoja M, Cortez D, Tello M, Nuncio J. Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México.

- Revista Investigación y Pensamiento Crítico. In ; 2022; Mexico. p. 6. [Consultado el 15 de Noviembre del 2024] Disponible en url: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/333/3332947005/html/>
7. Baenz C, Caballero E, Diaz B, Cabral M, Canova C. Calidad de vida profesional del personal de enfermería de una Institución Sanitaria de Buenos Aires. Revista de los cuidados de enfermería y educación en salud. In ; 2023; Argentina. p. 13. [Consultado el 14 de Noviembre del 2024] Disponible en url: <https://revistas.userena.cl/index.php/cuidenf/article/view/2103/1739>
 8. Collana G, Cardenas M. Estrés y Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermeria del Hospital de Vitarte, Lima 2023. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. Lima-Peru;; 2023. [Consultado el 13 de Noviembre del 2024] Disponible en url: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9250/13768>
 9. Tantalean A, Ushiñahua T. Estrés y calidad de vida en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Minsa II-2 de Tarapoto, 2023. In ; 2023; Tarapoto - Perú. p. 59. [Consultado el 13 de Noviembre del 2024] Disponible en url: <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/515cc5e2-7f18-49f9-832e-e2ae089ad024/content>
 10. Huaman R. Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022. In ; 2022; Lima. p. 78. [Consultado el 11 de Noviembre del 2024] Disponible en url: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116768/Human_R_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Camanera L, Yosselyn M. Carga laboral y Nivel de estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Huacho, 2023. In ; 2023; Huacho - Peru. p. 56. [Consultado el 11 de Noviembre del 2024] Disponible en url:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10060/T061_72313524_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Babapour A, 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. 2022;21:75. [Consultado el 29 de enero de 2026]. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35361204/>
13. Cueva G, Valenzuela S, Hidalgo J. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. In ; 2023; Ecuador. [Consultado el 26 de Noviembre del 2024] Disponible en url:
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072023000300046
14. Salinas D. Estrés Laboral y Calidad de Vida en Personal de Enfermería por Niveles de Atención en Puebla. In ; 2022; Puebla - Mexico. p. 70. [Consultado el 27 de Noviembre del 2024] Disponible en url:
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/b518ba71-e700-4949-81e5-247d5a8efdc6/content>
15. Vasquez J, Guzman E. Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos. Ecuador; 2021. [Consultado el 28 de Noviembre del 2024] Disponible en url:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000300240

16. Trejo P, Esparza E, Zorrilla L, Valdez G, Calderon A. Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería. Revista Multidisciplinar. 2023. [Consultado el 29 de Noviembre del 2024] Disponible en url: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5742>
17. Hernandez M, Gorrostrola A, Mendoza D. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros durante la pandemia por Covid-19. 2023. Colombia. [Consultado el 29 de Noviembre del 2024] Disponible en url: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.3042>
18. Perez D, Prado K. Estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19. In ; 2021; Trujillo - Peru. p. 67.. [Consultado el 25 de Noviembre del 2024] Disponible en url: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d79d2615-9a62-4cf3-b130-964f06653814/content>
19. Collana G, Cardenas M. Estrés y Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermeria del Hospital de Vitarte, Lima 2023. In ; 2023; Lima - Peru. p. 14. [Consultado el 26 de Noviembre del 2024] Disponible en url: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9280145>
20. Collana G, Cardenas M. Estrés y Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermeria Cule E, Nuñez C. Relación entre calidad de vida laboral y nivel de estrés en personal de enfermería en contexto covid-19 en un centro de salud de Lima. In ; 2023; Lima - Peru. p. 78. [Consultado el 28 de Noviembre del 2024] Disponible en url: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5085618/ALARCON%20DO%20C3%91EZ%20LIZ%20JANET.pdf>

21. Ortiz O, Fuentes M. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima –Perú. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2023 Abril: p. 17.. [Consultado el 27 de Noviembre del 2024] Disponible en url: <https://www.cientialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5616/8486>
22. Durand M. Estrés Laboral y Desempeño Laboral en el departamento de Enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. In ; 2022; Apurimac - Peru. p. 77. [Consultado el 27 de Noviembre del 2024] Disponible en url: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80032/Durand_V_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Hussin , Ishak, S , Abad. A literatura review on quality teacher’s working life. In.; 2018. [Consultado el 06 de Diciembre del 2024] Disponible en: https://www.matec-conferences.org/articles/mateconf/abs/2018/09/mateconf_mucet2018_05094/mateconf_mucet2018_05094.html
24. Chiavenato. Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano. [Sitio web].; 2004 España. [Consultado el 05 de Diciembre del 2024] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3437740.pdf>.
25. Rubiano F. Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. In. Colombia; 2016. [Consultado el 06 de Diciembre del 2024] Disponible en: <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
26. Team WE. Wellhub. [Sitio web].; 2024 Mexico. [Consultado el 06 de Diciembre del 2024] Disponible en: <https://wellhub.com/es-mx/blog/authors/wellhub-editorial-team/>.

27. ADELANTTA. [Sitio web].; 2022 Madrid - España. [Consultado el 06 de Diciembre del 2024] Disponible en: <https://adelantta.com/que-es-carga-trabajo-como-gestionarla>.
28. Garcia J. Noticias empresariales. [Sitio web].; 2023 España. [Consultado el 06 de Diciembre del 2024] Disponible en: <https://www.sendpyme.com/acompanamiento-directivo-todo-lo-que-debes-saber/>.
29. Asana. ASANA. [Sitio web].; 2024 España. [Consultado el 06 de Diciembre del 2024] Disponible en: <https://asana.com/es/resources/intrinsic-motivation>.
30. Silva B, Carvalho A, Galvão E. Análisis de la teoría de la diversidad y universalidad del cuidado cultural de Madeleine Leininger. Cultura de los Cuidados. 2023 Brasil. . [Consultado el 02 de Diciembre del 2024] Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/139086/1/CultCuid67_20.pdf
31. Rodriguez E. Fundamentos de enfermería (I). Bases teóricas y metodológicas. Modelo de enfermería transcultural de Madeleine Leininger. 2022;; España. p. 76. [Consultado el 02 de Diciembre del 2024] Disponible en: <https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=5482957&publisher=FZW949#page=76>
32. Muratore. Escuela de Enfermería. [Sitio web].; 2019 . España. [Consultado el 06 de Diciembre del 2024] Disponible en: from: <https://filadd.com/doc/teoria-de-la-universalidad-y-diversidad-cultural-1>.
33. Palomares MBAPM. Madeleine leininger, artículo monográfico. Revista Científica de Investigacion. 2021. España. Consultado el 06 de Diciembre del 2024] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8055604>

34. H S. The stress of life. Nueva York; 1956. Estados Unidos. Consultado el 05 de Diciembre del 2024] Disponible en: https://books.google.com/books/about/The_Stress_of_Life.html?hl=es&id=PZ9pAAAAMAAJ
35. Lazarus R F. Stress, Appraisal and coping. EE.UU.: Springer Publishing Company EE.UU.; 1984. Consultado el 06 de Diciembre del 2024] Disponible en: <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1927117>
36. Alcalde J. Estres laboral. 2010;; p. 66. Mexico. Consultado el 04 de Diciembre del 2024] Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estres_laboral_informe_pslt.pdf
37. Sánchez-Villena AR, De La Fuente-Figuerola V, Sánchez-Villena ER. Estructura interna de la escala de estrés percibido (PSS) en personal de medicina y enfermería del Perú: un análisis exploratorio de grafos. Iatreia. 2024;37(4). Consultado el 02 de Junio del 2026] Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7160845/>
38. Jorquera-Gutiérrez R, Guerra-Díaz F. Análisis psicométrico de la Escala de Estrés Percibido (PSS-14 y PSS-10) en un grupo de docentes de Copiapó, Chile. Liberabit. 2023;29(1):e683. Consultado el 02 de Junio del 2026] Disponible en: [https://neuronup.com/psicologia/el-estres-laboral-definicion-causas-y-consecuencias-para-la-salud/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20un,Kung%20y%20Chan%2C%202014\).](https://neuronup.com/psicologia/el-estres-laboral-definicion-causas-y-consecuencias-para-la-salud/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20un,Kung%20y%20Chan%2C%202014).)
39. Dominguez-Lara S, Merino-Soto C, Torres-Villalobos G. Structural analysis and reliability of the Perceived Stress Scale in nursing professionals from Peru.

Enferm Clin. 2022;32(3):152-160. Consultado el 02 de Diciembre del 2026]

Disponible en:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862122000080>

40. Chiang M, Gomez N, Sigoña M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los trabajadores. 2013;: p. 111-128. Argentina. Consultado el 05 de Diciembre del 2024]

Disponible en:

https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S131501382013000200002&lng=es&nrm=is

41. Blanco CMR. Estrés y bienestar en profesionales de enfermería intensiva dentro del ámbito de la donación y el trasplante de órganos: una propuesta desde la psicología de la salud ocupacional. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2018;: p. 244-262. Madrid-España. Consultado el 05 de Diciembre del 2024] Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2018000300244&script=sci_abstract

42. Villa L, Natividad P, Zequeida P, Parra E, Laredo Y, Bautista M. Teoria de Callista Roy.; 2021 Consultado el 04 de Diciembre del 2024] Disponible en:

<https://es.scribd.com/document/524497696/Teoria-de-Callista-Roy>.

43. Garcia E. Aplicación del modelo de callista roy como herramienta de adaptación al estrés. In ; 2023; Ecuador. p. 34. Consultado el 06 de Diciembre del 2024]

Disponible en:

<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/56678>

44. Fachelli & Lopez. Fundamentos metodológicos. In Metodología de la Investigación Social Cuantitativa;2020; Barcelona-España p. 39. Consultado el 21 de Abril del 2025] Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/232105>
45. Compilatio. Compilatio. [Online].; 2024 [Consultado el 19 de Abril del 2025] Disponible en: <https://www.compilatio.net/es/noticias/investigacion-cuantitativa>.
46. Haro A, Chisag E, Ruiz J & Caicedo J. Tipos y clasificacion de las investigaciones. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. [Online] 2024 Ecuador [Consultado el 22 de Abril del 2025] Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>
47. Coll F. Economipedia. [Online].; 2021 [Consultado el 21 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-estudio.html>.
48. Concepto. [Online].; 2024 [Consultado el 19 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://concepto.de/investigacion-correlacional/>.
49. Ayala M. Lidefer. [Online].; 2021 [Consultado el 21 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/investigacion-transversal/>.
50. Salomao A. Mindthegraph. [Online].; 2023 [Consultado el 29 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://mindthegraph.com/blog/es/que-es-un-estudio-descriptivo/>
51. Condori P. Academia.org. [Online].; 2020 [Consultado el 28 de Abril del 2025]. Disponible en: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
52. Westreicher G. P. Economipedia. [Online].; 2024 [Consultado el 04 de Mayo del 2025]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/calidad-de-vida.html>
53. Pecoraro L. UnoBravo. [Online].; 2025 [Consultado el 05 de Mayo del 2025]. Disponible en: <https://www.unobravo.com/es/blog/estres-laboral>

54. Martinez N. & Manchar T.. ¿Entrevista o encuesta?Una diferencia necesaria. Revista Latina de comunicación social. 2024. Colombia. Consultado el 11 de Mayo del 2025] Disponible en: <https://nuevaepoca.revistalatinacs.org/index.php/revista/article/view/2339/4929>
55. Rivera D, Rivera J, Gonzales C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Revista Medicgraphia. ;: p. 25-34. 2021 Consultado el 17 de Mayo del 2025] Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=116847>
56. Porcell A, Barrientos S, Bermudez S, Fernandez E, Bueno M, Badanta B. Escala de Estrés de Enfermería - Versión en Español: Actualización de sus Propiedades Psicométricas y Validación de una Versión Abreviada en Hospitales de Cuidados Intensivos. Revista National Library of Medicine. 2020. Consultado el 17 de Mayo del 2025] Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7697776/>
57. Tomas.J. Estructura factorial de la Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) en enfermeras de Atención Primaria. Revista ResearchGate. 2011. Consultado el 18 de Mayo del 2025] Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/262727298_Estructura_factorial_de_la_Escala_de_Calidad_de_Vida_Profesional_CVP-35_en_enfermeras_de_Atencion Primaria
58. Anna F. [Child Outcomes Research Consortium]. Revista CORC. 2023. Consultado el 02 de Junio del 2026] Disponible en: <https://www.corc.uk.net/outcome-measures-guidance/directory-of-outcome-measures/perceived-stress-scale-pss-10/>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	ESCALA	MÉTODO
General: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia en el Hospital Regional de Huacho – 2026? Específicos: -¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional en la dimensión carga de trabajo y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia?	General: Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia en el Hospital Regional de Huacho – 2026. Específicos: •Identificar la relación entre la calidad de vida profesional en la dimensión carga de trabajo y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia.	General: Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional de Huacho – 2026. Hipótesis de trabajo: •Existe relación significativa entre la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida profesional y el estrés	Variable 1: Calidad de vida profesional	O R D I N A L	Tipo de investigación: Según la finalidad del estudio será hipotético-deductivo, el enfoque, será cuantitativo, según el tipo del estudio, será aplicada. Diseño de la investigación: Es observacional, correlacional, transversal y descriptivo. Área de investigación: Se realizará en el servicio de Emergencias del Hospital Regional de Huacho. Población:

-¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia? -¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia?	• Identificar la relación entre la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia. • Identificar la relación entre la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia.	laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia. • Existe relación significativa entre la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia. • Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.	Variable 2: Estrés laboral	La población de estudio estará conformada por 40 licenciadas de enfermería del servicio de emergencias. Tamaño muestral: Estará constituida por 40 licenciadas de enfermería. Debido a que la cantidad es mínima se aceptara la misma población y muestra. Tipo de muestreo: No probabilístico y por conveniencia. Técnica: Se utilizará la encuesta. Instrumento: Se utilizará 2 cuestionarios.
---	--	--	---	--

					Cuestionario 1: Calidad de Vida Profesional-35 Cuestionario 2: El estrés laboral de la OIT – OMS Técnica de análisis de datos: Los datos serán procesados en Microsoft Excel 2019 y analizados en SPSS versión 29. Para el análisis de la relación entre las variables se aplicará la prueba de Chi cuadrado.
--	--	--	--	--	--

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP)

Presentación:

Estimadas licenciadas (os) de enfermería del servicio de Emergencias del Hospital Regional de Huacho, soy María Reyna Rodríguez Quiche, licenciada en enfermería, soy estudiante de la especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres en la Universidad Privada Norbert Wiener.

De antemano agradezco su participación y colaboración voluntaria en el desarrollo del cuestionario, la información referida es anónima y confidencial.

Instrucciones: Marcar los espacios en blanco con un aspa (X), recuerde que debe elegir solo una de las alternativas.

Aspectos Sociodemográficos:

Edad:

Sexo: Femenino.... Masculino....

Estado Civil:

Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo ()

Años de servicio en la Institución Hospitalaria:

Condición Laboral:

Nombrado () Contratado – CAS() Terceros ()

Cuestionario:

Instrucciones: Este cuestionario contiene 35 preguntas que se refieren a aquellos problemas significativos que han tenido trascendencia en su labor como licenciado(a). Por favor marque con X las alternativas que usted cree oportuna, enfoque estas situaciones y responda con sinceridad las preguntas propuestas que crea oportunas con los enunciados:

NADA: Valores 1- 2

ALGO: Valores 3,4 y 5

BASTANTE: Valores 6,7 y 8

MUCHO: Valores 9 y 10

ÍTEMS	NADA		ALGO			BASTANTE			MUCHO	
1. Cantidad de trabajo que tengo.										
2. Satisfacción con el tipo de trabajo.										
3. Satisfacción con el sueldo.										
4. Posibilidad de promoción.										
5. Reconocimiento de mi esfuerzo.										
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo										
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi										
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.										
9. Motivación (ganas de esforzarme)										
10. Apoyo de mis jefes.										
11. Apoyo de mis compañeros.										
12. Apoyo de mi familia.										
13. Ganas de ser creativo.										

14. Posibilidad de ser creativo.										
15. Desconecto al acabar la jornada laboral.										
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo.										
17. Conflicto con otras personas de mi trabajo.										
18. Falta de tiempo para mi vida personal.										
19. Incomodidad física en el trabajo.										
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.										
21. Carga de responsabilidad.										
22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.										
23. Tengo autonomía y libertad o libertad de decisión.										
24. Interrupciones molestas.										
25. Estrés (esfuerzo emocional).										
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.										
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.										
28. Variedad en mi trabajo.										
29. Mi trabajo es importante para la vida de otras										
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.										
31. Lo que tengo que hacer queda claro.										
32. Me siento orgullosa de mi trabajo.										
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas.										
34. Calidad de vida de mi trabajo.										
35. Apoyo de los compañeros.										

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO (PSS-10)

Presentación:

Estimadas licenciadas (os) de enfermería del servicio de Emergencias del Hospital Regional de Huacho, soy María Reyna Rodríguez Quiche, licenciada en enfermería, soy estudiante de la especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres en la Universidad Privada Norbert Wiener.

De antemano agradezco su participación y colaboración voluntaria en el desarrollo del cuestionario, la información referida es anónima y confidencial.

Instrucciones: Marcar los espacios en blanco con un aspa (X), recuerde que debe elegir solo una de las alternativas.

Aspectos Sociodemográficos:

Edad:

Sexo: Femenino.... Masculino....

Estado Civil:

Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo ()

Años de servicio en la Institución Hospitalaria:

Condición Laboral:

Nombrado () Contratado – CAS() Terceros ()

Cuestionario:

Instrucciones: Este cuestionario contiene 34 preguntas que se refieren a aquellos problemas significativos que han tenido durante el trabajo en su servicio como licenciado(a).

Por favor marque con X las alternativas que usted cree oportuna, enfoque estas situaciones y responda con sinceridad las preguntas propuestas que crea oportunas con los enunciados:

Nunca = 0

Casi nunca = 1

A veces = 2

Con bastante frecuencia = 3

Muy a menudo = 4

ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Con bastante frecuencia	Muy a menudo
1.- En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido afectado por algo que ocurrió inesperadamente?					
2.- En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido incapaz de controlar las cosas importantes en tu vida?					
3.- En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido nervioso o estresado?					
4.- En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido seguro sobre tu capacidad para manejar tus problemas personales?					
5.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que las cosas te van bien?					

6.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has podido controlar las irritaciones en tu vida?					
7.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que estás al control de las situaciones?					
8.- En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido que no podías afrontar todas las cosas que tenías que hacer?					
9.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has podido controlar los problemas de tu vida?					
10.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que las dificultades se acumulaban tanto que no podías superarlas?					

Anexo 04. Consentimiento informado

Título del proyecto: “Calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia en el Hospital Regional de Huacho – 2026”.

Sr (a).....

El propósito de este documento es brindarle toda la información necesaria para que usted decida libremente si desea participar en la investigación que se le ha explicado verbalmente, y que se detalla a continuación de manera resumida:

Este proyecto de investigación tiene como objetivo determinar la calidad de vida profesional y el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Huacho en el año 2026. La encuesta tendrá una duración aproximada de 15 minutos.

Se le asegura que no existirá ningún riesgo potencial previsible (físico, psicológico o económico). Se garantiza la confidencialidad de la información proporcionada y la protección de su privacidad.

Al respecto expongo que:

He sido informada(o) previamente sobre el estudio, y comprendo que los procedimientos que se llevarán a cabo no implican ningún costo que deba asumir.

He recibido una explicación clara y satisfactoria sobre el propósito del estudio, así como de los posibles beneficios sociales o profesionales que se esperan obtener.

Estoy plenamente consciente de que mi participación es totalmente voluntaria. Si en algún momento decido no participar o deseo retirarme del estudio, podré hacerlo sin inconvenientes ni consecuencias negativas para mí.

Asimismo, la investigadora responsable, MARIA REYNA RODRIGUEZ QUICHE ha manifestado su voluntad en orden a aclarar cualquier duda que surja sobre mi participación en la actividad realizada.

He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Yo.....

Con DNI.....

Consiento en participar en la investigación denominada: Calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de enfermería de emergencia en el Hospital Regional de Huacho – 2026.

Autorizo a y MARIA REYNA RODRIGUEZ QUICHE, investigadora responsable del proyecto y cuyas identidades consta al pie del presente documento, para realizar el procedimiento requerido por el proyecto de investigación descrito.

Fecha: .../.../...

Hora:

Firma de consentimiento

.....

María Reyna Rodríguez Quiche

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Internet	hdl.handle.net	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-12-03	<1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-31	<1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2024-08-15	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2023-02-19	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-02-06	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-05-30	<1%
9	Trabajos entregados	Roots IVY International Schools on 2025-04-16	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-06-14	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-02	<1%