Universidad Norbert Wiener

DIRECCIÓN DE POSGRADO Y SEGUNDAS ESPECIALIDADES
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRÍA

Trabajo Académico

Calidad de vida laboral y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional de Lima, 2026

Para optar el Título de

Especialista en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría

Presentado por:

Autora: Rojas Barriga, Jackeline Hellen

Código ORCID: https://orcid.org/0009-0001-5952-9705

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6982-7888

Lima – Perú

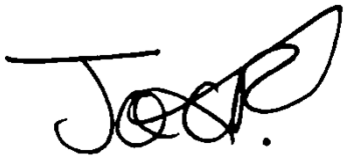
2026

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

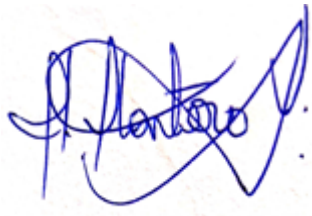
Yo, **Rojas Barriga Jackeline Hellen**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría,** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA SALUD MENTAL DE LA ENFERMERA DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2026"** Asesorado por el docente: Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia DNI 09542548, ORCID N°: 0000-0002-6982-7888 tiene un índice de similitud de (23) (veintitrés) % con código **oid:14912:604524268** 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
Rojas Barriga Jackeline Hellen
DNI: 45225407



……
Firma
Marcos Antonio Montoro Valdivia
DNI: 09542548

Lima, 03/07/2026

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente jutificado en el siguiente recuadro.

El resultado de la similitud general muestra un 3% excedente y en la primera fuente primaria existe un 12% excedente del porcentaje permitido.
Estos excedentes corresponden a aspectos metodológicos que se centran mayormente en los anexos como son la matriz de consistencia, los dos instrumentos y en el formato de consentimiento informado.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo para mí misma: por haber perseverado en los momentos más difíciles, por haber seguido adelante a pesar de mis dudas y por haber demostrado mi capacidad para alcanzar los objetivos que me he propuesto.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por haberme concedido la oportunidad de vivir, la fuerza y los conocimientos necesarios para superar con éxito está importante experiencia. A mi familia —mi hija Ashley, mi hijo Shepherd y mi marido Luis— por su apoyo incondicional y por comprender que mis fines de semana estaban ahora dedicados a mis estudios. A mis profesores, por impartirme sus saberes.

ÍNDICE

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

1. EL PROBLEMA 1

1.1. Planteamiento del problema 1

1.2. Formulación del problema 3

1.2.1. Problema general 3

1.2.2. Problemas específicos 3

1.3. Objetivos de la investigación 3

1.3.1. Objetivo general 3

1.3.2. Objetivos específicos 3

1.4. Justificación de la investigación 4

1.4.1. Teórica 4

1.4.2. Metodológica 4

1.4.3. Práctica 5

1.5. Delimitación de la investigación 5

1.5.1. Temporal 5

1.5.2. Espacial 5

1.5.3. Población o Unidad de análisis 6

2. MARCO TEÓRICO 7

2.1. Antecedentes 7

2.2. Bases Teóricas 10

2.3. Formulación de Hipótesis 17

2.3.1. Hipótesis General 17

2.3.2. Hipótesis Específicas 17

3. METODOLOGÍA 18

3.1. Método de investigación 18

3.2. Metodología 18

3.3. Tipo de investigación 18

3.4. Diseño de la investigación 18

3.5. La población, muestra y muestreo 19

3.6. Operacionalización de variables verificar las dimensiones de la variable 1 21

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos 23

3.8. Procesamiento y el análisis de datos 25

3.9. Aspectos éticos 25

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS 27

4.1. Cronograma de actividades 27

4.2. Presupuesto 28

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 29

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA 36

ANEXO 2: INSTRUMENTOS 37

ANEXO 3. FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO 39

RESUMEN

El objeto del trabajo es determinar la correlación entre la calidad de vida del empleo y la salud mental del servicio de enfermería que trabajan en urgencias ende un nosocomio estatal de Lima, 2026. Para ello, se empleará un método cuantitativo, observacional, aplicado, correlacional y transversal, y contará con 180 colaboradores (enfermeras) de la sala de urgencias y que cumplen los criterios de selección especificados. Se utilizará una metodología de encuesta, empleando dos instrumentos validados y fiables — cuestionarios que han obtenido un coeficiente óptimo que garantiza su fiabilidad para este estudio— administrados mediante la técnica de encuestas. Tras la recopilación de información, se empleará el test de Spearman para evaluar la asociación entre las variables evaluadas.

Palabras claves: salud mental, bienestar, alumnos, enfermería, calidad de vida.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the correlation between job satisfaction and mental health among nurses working in the emergency department of a state-run hospital in Lima, 2026. To this end, a quantitative, observational, applied, correlational, and cross-sectional method will be used, involving 180 participants (nurses) from the emergency department who meet the specified selection criteria. A survey methodology will be used, employing two validated and reliable instruments—questionnaires that have obtained an optimal coefficient guaranteeing their reliability for this study—administered through the survey technique. After data collection, Spearman's correlation test will be used to evaluate the association between the variables under study.

Keywords: mental health, well-being, students, nursing, quality of life.

.

.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Es factible identificar la pérdida de calidad de vida (QOL) porque la enfermera está rodeada de un mundo que experimenta numerosos cambios desde todos los ángulos, cambios que repercuten en su manera de interactuar con la sociedad y en su modo de vivir (1). La enfermería se considera una profesión exigente. El estrés afecta negativamente el confort y la salud física del personal enfermero, reduciendo así la excelencia de la asistencia al paciente (2).

Considerando que la sanidad psicológica es una condición de integridad en la que los individuos son capaces de superar los obstáculos normales de la vida y son conscientes de sus propios puntos fuertes, el estrés por su parte es todo aquello que hace reaccionar al organismo de forma indiscriminada (3).

Asimismo, el término calidad de vida en el trabajo (CVT) señala el grado de plenitud o frustración de los trabajadores de sus cargos, incluido el modo de dirección y administración, la seguridad y salubridad de la situación laboral, en qué medida el trabajo está bien remunerado, la autonomía, las suficientes interacciones interpersonales y las posibilidades de crecimiento profesional y humano (4).

Sin embargo, el bienestar psicológico es tan esencial para el concepto general sobre salud que no se puede hablar de ella sin tener en cuenta este elemento (5). Está vinculada al desarrollo individual, a un buen nivel de bienestar, a la facultad de desarrollarse, de relacionarse y de conectar con el medio ambiente, afrontar los retos de la vida y gestionar y superar la adversidad (6).

De 906 profesionales sanitarios que participaron en el estudio en Singapur y la India, se descubrió que el 3,8% presentaba malestar psicológico de moderado a severa, el

8,7% presentaba problemas de ansiedad de media a severa, el 2,2% estrés de moderado a severo y el 5,3% depresión de mediana a severa (7).

Respecto al cansancio físico y psicológico es una de las muchas razones por las que las enfermeras y demás personal médico que presta atención directa a los enfermos sienten malestar psicológico, la falta de respiradores y otros equipos médicos esenciales, la ansiedad ante la asunción de funciones clínicas nuevas o desconocidas, y la limitación en el acceso a centros de salud psicológico para tratar el malestar psicológico, la ansiedad y la depresión (8).

En este contexto, una investigación realizada en Chile en 2022 entre profesionales de la salud de once naciones latinoamericanas reveló resultados sintomatológicos comparables. Esto significa que, en 2020, entre el 14,7% y el 22% de los profesionales sanitarios empleados en centros de cuidados críticos mostraban señales que sugerían la sospecha de un evento de depresión, mientras que entre el 5% al 15% mostraban ideas suicidas (9).

Durante el 2020, en el Perú, el Ministerio de Salud (Minsa) emitió la declaración sobre el estado de bienestar emocional de los trabajadores sanitarios ante la epidemia. En esta declaración se reconocían los riesgos asociados a la exposición del personal durante la prestación de cuidados y atención a los enfermos, lo que requiere un agotamiento físico, mental y emocional debido al tipo de cuidados que requiere el COVID, la infraestructura de los centros sanitarios y la brecha de cuidados de enfermería, entre otros factores (10).

Desde este contexto, es necesario examinar este problema con los enfermeros, ya que constituyen un equipo esencial para el funcionamiento de un establecimiento de salud, especialmente cuando se trata de tratamientos hospitalarios, y se encuentran en emergencias de un nosocomio de Lima.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera tiene relación la calidad de vida laboral con la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional de Lima, 2026?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera tiene correlación la dimensión apoyo directivo y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional?

¿De qué manera tiene correlación la dimensión carga de trabajo y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional?

¿De qué manera tiene correlación la dimensión motivación intrínseca y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre la dimensión apoyo directivo y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional.

Establecer la relación entre la dimensión carga de trabajo y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional.

Establecer la relación entre la dimensión motivación intrínseca y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Se fundamenta teóricamente en diversos enfoques y marcos teóricos que arrojan luz sobre el modo en que los entornos laborales pueden afectar al equilibrio psicológico y ocupacional en la profesión enfermera.

Dado que permite identificar los factores del estrés y el agotamiento, que pueden poner en peligro el bienestar del profesional, así como el nivel de atención al paciente, es fundamental investigar el trabajo, la vida personal y las condiciones psíquicas de las enfermeras de urgencias. Conocer estos elementos permite desarrollar políticas organizativas y procedimientos de intervención que perfeccionen las escenarios en el trabajo y confort psíquico de las enfermeras, lo que se traduce en un lugar de trabajo más saludable y productivo.

1.4.2. Metodológica

Al respecto se justifica ya que es importante seleccionar informes y métodos adecuadas para medir de manera precisa estos dos aspectos, ya que ambas son fundamentales para comprender los impactos del trabajo en la satisfacción de los enfermeros.

La importancia de utilizar una combinación de metodologías válidas, fiables y fiables para medir adecuadamente las características del área laboral y sus repercusiones en el bienestar psicológico constituye el fundamento metodológico para la investigación del confort psicológico y trabajo del área de enfermería en urgencias. La combinación de enfoques, instrumentos validados, técnicas estadísticas adecuadas y análisis proporciona una base sólida para obtener resultados representativos y aplicables que puedan

convertirse en intervenciones tangibles para mejorar el bienestar del enfermero y, en consecuencia, el progreso laboral en el entorno de urgencias.

1.4.3. Práctica

Las ventajas concretas y útiles que este tipo de investigación puede ofrecer al profesional de enfermería, a los centros sanitarios y, en última instancia, a los pacientes son el principal argumento práctico para investigar el equilibrio del bienestar en el trabajo y psicológico dentro del servicio de urgencias del enfermero. Nos permitirá poner estrategias de mejora en el entorno laboral para reducir riesgos psicosociales y así poder brindar calidad en la manera de atender a los usuarios en los hospitales.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

Especifica con precisión el intervalo de la fase para la obtención y el procesamiento de la información, lo que resulta esencial para el enfoque y la contextualización de un estudio sobre los riesgos psicológicos y el bienestar del enfermero en urgencias. Esto garantiza que las conclusiones sean pertinentes para las circunstancias laborales y estado psicológico actuales de enfermería dentro de un entorno concreto. En consecuencia, el estudio se llevará a cabo en 2026.

1.5.2. Espacial

La elección precisa del lugar donde se realizará el estudio sobre el estado psíquico y el bienestar del área de enfermería en Emergencia se conoce como delimitación espacial. Esta delimitación es crucial para garantizar que los resultados sean pertinentes,

coherentes y adecuados al entorno en el que evolucionan las circunstancias emocionales y profesionales de los enfermeros.

1.5.3. Población o unidad de análisis

El grupo está formado por miembros del equipo de salud del servicio de urgencias de un centro hospitalario público de Lima, mientras que la unidad de análisis será cada enfermera individualmente en cuanto a su experiencia de trabajo y bienestar psicológico, además de la dinámica interpersonal y el entorno de trabajo del servicio de urgencias. Este método ofrece un conocimiento exhaustivo y profundo de las variables que afectan al estado psicológico y al bienestar de trabajo del personal de enfermería en este entorno concreto.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Soto et al. (11), durante 2024, España, Se ha redactado un artículo con el objetivo de «examinar el efecto del COVID-19 en la salud psicológica de las enfermeras pertenecientes a urgencias extrahospitalarios españoles, identificando los factores que predicen un aumento de la mortalidad», para ello se empleó el método descriptivo transversal multicéntrico. Según los resultados, el 32,91%, el 32,70% y el 26,33% de las personas tenían un grado elevado o sumamente severo de tensión, angustia y desánimo, respectivamente. Los tipos más graves de los trastornos mencionados eran más frecuentes entre los profesionales que recurrían a psicofármacos y/o terapia psicológica antes de la pandemia, que habían visto modificadas sus condiciones de trabajo o que estaban menos preparados para afrontar situaciones estresantes. Para concluir, la tensión, la preocupación y la tristeza son la media de la enfermera que desempeña su trabajo en la sala de urgencias extrahospitalarias en España. Mayores niveles de malestar psicológico se han relacionado con diversas condiciones clínicas y laborales.

Cueva et al. (14) en el periodo del 2023, Ecuador, planteó una tesis para "Examinar la correlación entre la CVL y los síntomas de tensión del trabajo de la enfermera en tres centros hospitalarios estatales de Quito (Ecuador)". Participaron 217 enfermeras. Se utilizaron métodos de investigación cuantitativos, descriptivos, transversales y correlacionales. Según los resultados, El 61,3% del total de enfermeros declararon «niveles bajos» de CVT, de otro lado, el 80,6% declararon en estratos «muy altos» de situaciones de estrés en el trabajo. Dado que se manifestó un fuerte vínculo el CVT de las enfermeras y las sintomatologías de estrés en el ambiente de trabajo, es imperativo que las estrategias para optimizar el CVT y la gestión y el control de la tensión

se aborden de forma holística. El personal de enfermería el 80% declaró sufrir altos niveles de estrés laboral en su jornada de 12 horas.

Chávez et al. (15) durante el 2021, Paraguay, formularon un trabajo con el objeto de "Establecer las características demográficas, laborales y efectos en la salud psicológica del personal sanitario del INERAM Juan Max Boettner" durante el 2020, se usó una investigación transversal y descriptiva. Se obtuvo una muestra de 50 enfermeras. Según los resultados, una carga de trabajo de doce horas o más se relacionó con elevado peligro de trastorno de ansiedad, desánimoy trastorno de burnout, y la incidencia del síndrome de burnout fue del 24,1%. Como conclusión, la elevada prevalencia de ansiedad, tristeza y síndrome de desgaste profesional subraya la susceptibilidad del personal sanitario y la necesidad de ofrecer apoyo psicológico a los trabajadores hospitalarios.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Antonio (16) en el trascurso del 2024, en Ica, elaboró una investigación para «Evaluar la CVL y la salud psíquica de los enfermeros del servicio de urgencias del nosocomio S. M. del Socorro, Ica, durante la pandemia de 2021». Por consiguiente, la investigación utilizó una modalidad cuantitativa, descriptiva y transversal. Se halló en los resultados que las mujeres representaban el 80 % de los encuestados, que el 50% contaba con una experiencia profesional de entre seis y quince años y que el 55% estaba en activo. Respecto a la satisfacción de vida en el trabajo, el soporte de la dirección es regular en el 55% de los casos, malo en el 30% y bueno en el 15%. En cuanto al impulso intrínseco, el 25% es malo, el 30% bueno y el 45% regular. El 55% de la carga de trabajo es regular, el 30% es pésima y el 15% es buena. A nivel mundial, el 45% de las personas tienen un equilibrio adecuado entre trabajo y vida privada, el 35% tienen un equilibrio deficiente y el 20% tienen un buen equilibrio entre trabajo y vida privada. Por último, pero no por

ello menos importante, el cuestionario GHQ-12 revela un 70% de respuestas favorables y un 30% de respuestas negativas sobre el bienestar psicológico de las enfermeras pandémicas. Se concluye que, mientras que el componente de carga de trabajo indica una baja satisfacción de vida en el trabajo, el soporte de la dirección y la motivación intrínseca indican una satisfacción media. Además, el personal de enfermería en urgencias presenta un estado psicológico favorable.

Alegre (17) en el periodo del 2023, Lima, desarrolló una publicación científica para «Establecer la correlación entre la CVL y la salud psicológica de la enfermera del hospital H. Valdizan». En el estudio participaron un total de 180 profesionales de enfermería. Por ende, se aplicó un diseño transversal no experimental, cuantitativo y de relación, logrando como resultados: Sólo el 2,7% de las personas presenta psicopatología, mientras que el 89,1% de las personas no presenta psicopatología en la variable de estado psicológico. Del mismo modo, el 84,5% de las personas tienen un bienestar en el trabajo decente. En conclusión, no existe ninguna relación entre estado psicológico y la satisfacción en el trabajo.

Huamán (18) durante el 2023, Lima, escribió una investigación para «Evaluar la correlación entre el estrés de trabajo y la CVL de la enfermera del nosocomio de San Juan de Lurigancho durante la pandemia de COVID-19 en 2022». Para lo tanto, se diseñó un método transversal no experimental, adoptando un método cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional y un tipo básico de investigación. Participaron 180 enfermeros. Por ende, los resultados refieren que el 56,7% de los encuestados indicó un bienestar mediano y un estrés en el trabajo medio. Mientras que el 80% señala una despersonalización leve, la mayoría señala agotamiento emocional (76,7%) y alta satisfacción laboral (83,3%). Con una buena motivación personal (80%) y un apoyo directivo mediocre (76,7%), la calidad de vida promedio es del 66,7%. Se concluye que

la enfermería de urgencias del Hospital S.J.L. presenta un grado medio de estrés en el entorno del trabajo y bienestar.

Collana y Cárdenas (19) en el 2023, presentaron un trabajo cuyo propósito fue "Evaluar el estrés y CVL de la enfermera en el nosocomio de Vitarte, Lima 2023", por tanto, El estudio de cohortes básico, transversal, de correlación y no experimental empleó 94 enfermeras como muestra. El análisis inferencial reveló un vínculo significativo de la tensión con la CVL. Se estableció que un peor bienestar en el trabajo está vinculado con una mayor sensación de estrés y viceversa.

Benites et al. (20) durante el 2022, Apurímac, elaboraron una tesis cuyo fin fue "evaluar la correlación entre la sobrecarga de trabajo y la salud psicológica del personal del Centro Médico de Turpo, en Apurímac, en 2022, se trabajó con una muestra de 85 colaboradores. En consecuencia, se usó un diseño transversal no experimental y se utilizó el enfoque hipotético-deductivo. Los resultados muestran el 2,4 % del personal con un bajo nivel de sobrecarga de trabajo goza de una salud psicológica satisfactoria, mientras que el 11,8% tiene una salud mental excelente. Cuando la sobrecarga laboral es moderada, el 27,1% de las personas tienen un estado psicológico aceptable, el 23,5% un estado psicológico estupenda y el 25,9% un estado psicológico deficiente. Por lo tanto, concluyeron que el estado psicológico y la sobrecarga de trabajo están negativamente correlacionadas.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Calidad de vida laboral

2.2.1.1. Definición

Radica en la manera que los trabajadores de una empresa comunican su grado de complacencia o descontento con su lugar de trabajo. Así se evalúa el índice de

crecimiento y bienestar que estas circunstancias producen en los trabajadores, que, en caso de manifestarse negativamente, suele repercutir en la capacidad de la empresa para funcionar a pleno rendimiento (21).

2.2.1.2. Características

Según Jokinen y Heiskanen, el CVL se compone de cinco factores principales que se representan de forma diferente en los distintos entornos laborales. Estos factores incluyen la manera en que los empresarios resuelven los problemas en el lugar de trabajo, el impacto del trabajo, el control supervisor, la cultura del lugar de trabajo y, finalmente, la intrigante remuneración del trabajo que obtienen los trabajadores (22).

En consecuencia, el bienestar de la vida en el ambiente del trabajo es una manifestación relativamente gradual que puede investigarse mediante investigaciones cualitativas, correlaciones y comparaciones estadísticas. No obstante, aunque la CVL ha avanzado desde sus inicios, todavía existe cierta confusión, sobre todo entre los directivos de determinadas empresas, como las que son muy resistentes a la alteración y tienen una arquitectura muy dura. Son empresas que se encargan principalmente de los sistemas de producción convencionales, incluidos los de tipo industrial; es seguro que los proveedores de servicios asuman esta mentalidad (22).

Por todos estos factores, LVC presta especial atención al crecimiento de los vínculos sociales y psicológicos de la empresa y sus trabajadores (23).

Cerda et al. (24), por ejemplo, Sostienen que, teniendo en cuenta el método de trabajar, políticas empresariales, los enfoques de dirección y gestión, las normas organizativas, la productividad y la eficiencia, así como el reconocimiento y la tutela de los derechos esenciales del ser humano; la satisfacción de los empleados debe considerarse un componente esencial del desarrollo de la plantilla.

La cultura rganizativa, el apoyo social, la salud en el trabajo son los factores elementales para evaluar la CVT (25).

Desde la perspectiva de la promoción del empleo y el establecimiento de entornos saludables para las actividades profesionales, la relevancia de entablar vínculos directos entre la salud corporal y psicológica de la persona trabajadora, el rendimiento de su actividad laboral en términos de producción y resultados, etc. (26).

Según Trejo et al. (27), estos componentes incluyen el desarrollo de las relaciones interpersonales, las habilidades individuales, la formación en gestión, la integración, el grado de implicación y el valor del trabajo.

2.2.1.3. Teoría de CVL

Teoría de las Necesidades Humanas (Maslow)

Según Maslow, las carencias humanas se ordenan en una jerarquía que va de las más fundamentales (como la alimentación y la seguridad) a las más sofisticadas (como la autorrealización). En el ambiente del trabajo, el buen estado de salud depende de satisfacer estas necesidades en el ambiente de trabajo. Según Maslow, una persona no podrá estar plenamente motivada en su trabajo si no tiene cubiertas sus necesidades más básicas, como un salario justo, seguridad laboral y condiciones adecuadas de trabajo (28).

Teoría del Bienestar Subjetivo (Diener)

Propuesto por: Sirgy y Cornelius, quien postula que el bienestar subjetivo o la satisfacción general de una persona con su vida es crucial para el buen estado de salud. Está vinculado con la manera en que los trabajadores ven su trabajo, en qué medida equilibran su vida y su trabajo, y con su nivel general de felicidad en el lugar de trabajo.

Esta noción afirma que el buen estado de salud laboral puede mejorar con un ambiente que promueva tanto la realización profesional como la personal (29).

Modelo de CVL (Sirgy y Cornelius)

El concepto propuesto por Sirgy y Cornelius sostiene que hay varios elementos que tienen efectos de forma directa en el estado de ánimo de los colaboradores y que contribuyen a su CVL. El contexto físico y social del trabajo, las normas organizativas, las posibilidades de crecimiento personal y los incentivos son algunos de los elementos en los que se hace hincapié. La integración de estos aspectos resulta en un mayor bienestar y satisfacción en el trabajo (30).

2.2.1.4. Dimensiones

Apoyo de los jefes Es una expresión del apoyo moral que los dirigentes de la organización brindan a quienes trabajan para ellos. Escuchan lo que necesitan y sienten, reconocen sus esfuerzos, les dan la oportunidad de crecer y avanzar, y les proporcionan autonomía, variedad en su trabajo y libertad para ser creativos (31).

Exigencias del trabajo o carga de trabajo Sería cómo se siente el empleado respecto a las exigencias del trabajo (la cantidad de trabajo, las prisas, la presión para producir en una cantidad y calidad determinadas). También se incluirían los conflictos, la falta de tiempo personal, el malestar físico, el peso de las responsabilidades, etc. (31)

Motivación intrínseca Se trataría de una actividad impulsada por la motivación, la escasez de formación, la naturaleza laboral, apoyo de la familia y el impulso innovador que se traduce en satisfacción profesional. Estos elementos son internos (31).

2.2.2. Salud mental

2.2.2.1. Concepto

Se trata de una etapa de creatividad dinámica en la que influyen variables sociobiológicas. Como consecuencia, el individuo es capaz de satisfacer todas sus tendencias automáticas, lo que incluye crear y preservar conexiones armoniosas con los demás e influir favorablemente en los cambios del entorno físico y social (32).

2.2.2.2. Características

Un componente esencial de la satisfacción del trabajador y la eficacia corporativa es la salud psíquica de la organización. Incluye no sólo bienestar emocional y psicológica de los empleados, sino también la forma en que elementos organizativos como la carga de trabajo, el liderazgo, el medio físico y la cultura del trabajo pueden afectar a la salud psíquica. Estos son algunos rasgos esenciales del bienestar psicológico organizativa. (33):

1. Ambiente del centro laboral positivo

El confort psicológico de los colaboradores depende del ambiente en el trabajo sea favorable. Esto significa que los compañeros y los superiores deben propiciar un trabajo en el que los colaboradores se sientan a gusto y apoyados. Un entorno laboral positivo mejora el bienestar general al aliviar el estrés, la ansiedad y la tristeza (34).

2. Reconocimiento y apoyo

La salud psicológica y la autoestima de los empleados dependen de que se reconozcan sus esfuerzos y logros. El bienestar psicológico de los empleados también puede mejorar si cuentan con una sólida red de apoyo, que incluya iniciativas de bienestar, asistencia psiquiátrica y acceso a los recursos humanos (35).

3. Equilibrio laboral y vida personal

La forma que tienen el personal del centro laboral de gestionar sus obligaciones personales y profesionales es esencial para evitar el desgaste y el estrés a largo plazo. Políticas que fomenten horarios flexibles, la opción de trabajo remoto o el tiempo libre adecuado permiten que los empleados cuiden su bienestar psicológico (36).

4. La comunicación clara y honesta

Las incertidumbres y ansiedades de los empleados disminuyen cuando existe una comunicación abierta, honesta y transparente dentro de la empresa. Los trabajadores que tienen acceso a la información pertinente y sienten que sus opiniones son valoradas están menos ansiosos y más seguros de sí mismos (36).

2.2.2.3. Teoría de salud mental

1. Modelo de apoyo social en el lugar de trabajo

Esta teoría sostiene que el apoyo social dentro de la organización (ya sea por parte de colegas, supervisores o recursos humanos) Es fundamental tanto para aliviar el estrés laboral como para potenciar el confort mental de los colaboradores. Un entorno de trabajo con apoyo social reduce la percepción de estrés, aumenta el bienestar y favorece un clima organizacional positivo (37).

Aplicación: Crear espacios para que los empleados compartan sus preocupaciones, promover la comunicación abierta y ofrecer programas de bienestar psicológico.

2. Modelo de estrés laboral (Demandas-Control)

Propuesta por Robert Karasek, dicha teoría sostiene que el stress laboral varía según la interacción entre las expectativas laborales y el grado de autonomía que tiene el empleado sobre sus actividades. Las exigencias elevadas, combinadas con un control reducido, agravan el stress y afectan negativamente la salud mental (38).

Aplicación: Las organizaciones deben ofrecer autonomía a los empleados en la toma de decisiones y un equilibrio adecuado entre las exigencias laborales y las capacidades de los trabajadores.

2.2.2.4. Dimensiones

Disfunción general: hace referencia a las alteraciones globales en el funcionamiento psicológico de una persona. Que afectan su capacidad para afrontar las demandas cotidianas. Incluye síntomas como fatiga, dificultades de concentración, trastornos del sueño, irritabilidad y sensación de sobrecarga emocional.

Esta dimensión se hace patente entre el personal de enfermería de urgencias, debido a la fatiga física y mental derivada de los turnos prolongados, la intensa presión para prestar asistencia y la continuidad de las situaciones de urgencia (39).

Disfunción social: se refiere a la dificultad del individuo para interactuar de manera efectiva en su entorno social y laboral, afectando sus relaciones interpersonales y desempeño en equipo.

En el ámbito hospitalario, esta dimensión puede evidenciarse en problemas de comunicación, aislamiento social, conflictos con colegas o disminución de la empatía hacia pacientes.

2.2.3 Teoría de enfermería

Teoría del cuidado humano formulado por J. Watson: en ella sostiene que el cuidado no solo es técnico, si no también humano, emocional y espiritual. La enfermera debe cuidar a otros, pero también requiere autocuidado para mantener su bienestar. En relación con esta tesis En emergencias, el cuidado suele volverse mecanizado por la presión. Si la enfermera no tiene una buena calidad de vida laboral, su capacidad de brindar cuidado humanizado disminuye. La salud psicológica peligra cuando no hay equilibrio entre cuidar a otros y cuidarse a sí misma.

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación entre la Calidad de vida laboral y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional de Lima, 2026.

Ho. No existe relación entre la Calidad de vida laboral y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional de Lima, 2026.

2.3.2. Hipótesis Específicas

Hi: Hay una correlación entre la dimensión apoyo directivo y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional.

Hi: Hay una correlación entre la dimensión carga de trabajo y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional.

Hi: Hay una correlación entre la dimensión motivación intrínseca y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

La modalidad será hipotético-deductiva; por lo tanto, la indagación científica se basará en la elaboración de hipótesis y en la deducción de implicaciones verificables empíricamente. (40) Este estudio utilizará este enfoque para examinar la asociación entre la calidad de vida de trabajo y la salud mental entre las enfermeras del departamento de emergencias de un establecimiento hospitalario nacional en Lima.

3.2. Metodología

El método es cuantitativo; por lo tanto, se recopilarán y evaluarán datos numéricos para obtener conclusiones aplicables a una población más amplia. Este estudio investigará la asociación del bienestar psicológico de las enfermeras y su CVL en la sala de urgencias de un establecimiento hospitalario público de Lima.

3.3. Tipo de investigación

Será de tipo aplicada por ende se indagará solución de problemas prácticos y concretos en un contexto específico. En lugar de enfocarse en teorías abstractas o en la exploración de fenómenos en su forma más general, por ello se busca generar soluciones inmediatas a dificultades reales (42).

3.4. Diseño de la investigación

El trabajo no será experimental, en consecuencia, las variables permanecerán inalteradas. En otras palabras, ni el entorno de trabajo ni el confort psicológico del equipo de enfermería serán modificadas de manera sistemática. Sólo en el entorno natural del hospital podemos ver coexistir estos dos factores. (43)

3.4.1. Corte

Es transversal porque busca explorar cómo las situaciones en el trabajo de hoy en día (en el momento de la investigación) se asocian con el bienestar mental de las enfermeras, sin seguirlas durante un periodo largo. (44)

3.4.2. Nivel

Correlacional por ende nos permite analizar la existencia de una asociación entre las condiciones de trabajo de las enfermeras y su salud psicológica. Este diseño no permite determinar la relación de causalidad; únicamente indica si hay correlación entre las variables. (45)

3.5. La población, muestra y muestreo

Población

Integrada por 350 enfermeras del área de urgencias del hospital público de Lima.

Inclusión:

- Personal de enfermero/a que trabajan en la sala de emergencias.
- Enfermeras que acepten participar voluntariamente y consentida en el informe.

Exclusión:

- Personal de enfermería que presta otros servicios hospitalarios no urgentes;
- Profesionales enfermeros que no dieron su aprobación para participar en el cuestionario.

Muestra

Para establecer la muestra se aplicará la ecuación que figura a continuación:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(E^2 \cdot (N-1)) + (Z^2 \cdot p \cdot (1-p))}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{350 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}{(0.05^2 \cdot (350 - 1)) + (1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5))}$$

$$n = 184$$

Por lo tanto, se necesitaría una muestra de 184 enfermeras.

Muestreo

En el muestreo aleatorio básico, cada miembro de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado para la muestra. Esto garantiza que la muestra esté libre de sesgos e influencias externas, y que represente con precisión a la población total. Las enfermeras seleccionadas constituyen un subconjunto aleatorio de la población, lo que permite realizar inferencias válidas sobre el conjunto de la población a través de la muestra (45).

3.6. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Calidad de vida laboral	La salud y la felicidad generales de los trabajadores en su lugar de trabajo. Abarca una serie de circunstancias y elementos que influyen en la felicidad, el crecimiento y la armonía entre la vida personal y profesional de los trabajadores. (31).	Para evaluar el grado de calidad de la vida en el trabajo se utiliza una encuesta de 35 preguntas en escalas de 1 a 10:1 es «nada» y 10 es «mucho».	Apoyo directivo	Ítem 1.2.3.4.5.6. 7. 8.9.10.11.12.13.	Ordinal 1 = Totalmente en desacuerdo 2 =En desacuerdo 3 = Neutra] (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	120-175 puntos: Alta calidad de vida Laboral 92-119 puntos moderada Calidad de vida laboral. 64-91 puntos: Baja calidad de vida Laboral. 35-63 puntos: Muy baja calidad de vida laboral.
			Carga de trabajo	Ítem 14.15.16.17,18. 19.20.21.22.23,24.		
			Motivación intrínseca	Ítem 25.26.27.28.29. 30.31.32.33.34.35.		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V2: Salud mental	Está relacionado con el bienestar emotivo, mental y social de una persona. Tiene influencia no solo en cómo respondemos al estrés, interactuamos con los demás y tomamos decisiones, sino también en nuestros sentimientos, ideas y conducta (32).	Para evaluarlo, se consideran aspectos como el funcionamiento diario, las interacciones sociales, la salud mental, el bienestar emocional y la capacidad para manejar el estrés. Para su medición, se utilizará el cuestionario GHQ-12.	Disfunción general Disfunción social	Ítem 1,2,3,4-, 5,6. Ítem 7,8,9.10,11, 12.	Ordinal Método de puntuación binaria (0-0 - 1 -1) La respuesta: “Nunca” y “A veces” se puntúan como 0 (ausente o no presente). Las respuestas "Casi siempre" y ‘"Siempre" se puntúan como 1 (presente o presente de forma significativa).	El **total máximo seria 5- 12** (lo que indica una mala salud mental o presencia significativa de síntomas). El **total mínimo seria 0**- 4(lo que indica una excelente salud mental o ausencia de síntomas).

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Se manejará la encuesta porque tiene la capacidad para obtener datos de manera estructurada, estandarizada y eficiente. En el caso específico de las enfermeras que laboran en urgencias, una encuesta bien diseñada puede proporcionar información crucial sobre sus condiciones laborales, su bienestar y la relación entre ambos factores.

Los instrumentos que se usarán para evaluar la variable 1 será “Calidad de vida laboral” y la variable 2 será “Salud mental”.

3.7.2. Descripción de instrumentos

El instrumento utilizado para evaluar la CVL fue el cuestionario de Calidad de Vida Laboral adaptado por Alegre ZP, basado en modelos teóricos de bienestar laboral. Dicho instrumento fue creado originalmente por Walton en 1973 y aplicado en el contexto peruano por Alegre Haro, Zoraida en 2022. Estuvo conformado por 35 ítems diseñadas en dimensiones como apoyo directivo, carga de trabajo, y motivación intrínseca.

Se utilizó una escala de Likert de 5 puntos, con opciones que iban desde «totalmente en desacuerdo» hasta «totalmente de acuerdo», y cuyas puntuaciones se clasificaron en los siguientes niveles:

Alta CVL, CVL moderada, baja CVLl y CVL CVL extremadamente mala. 120–175 puntos: alta CVL: 92–119 puntos; Calidad de vida laboral moderada: 64-91 puntos; mala CVL: 35-63 puntos; muy mala CVL: 0-34 puntos. CVL extremadamente deficiente (17).

La herramienta empleada para evaluar la variable «Salud mental» fue el Cuestionario General de Salud-12 (GHQ-12), creado por David Goldberg en 1978. El cuestionario fue administrado en Perú por Zoraida Alegre Haro en 2022. La evaluación

constaba de 12 ítems destinados a evaluar el bienestar psicológico general, clasificados en las dimensiones de disfunción general y disfunción social. El instrumento de medición empleado fue una escala de Likert, con las siguientes opciones de respuesta: «nunca», «a veces», «casi siempre» y «siempre». La escala de puntuación se definió de la siguiente manera: una puntuación total comprendida entre 5 y 12 puntos, de un máximo de 12, indica una salud mental deficiente o una presencia significativa de síntomas.

La puntuación total mínima oscilaría entre 0 y 4, lo que significaría una salud mental excepcional o la ausencia de síntomas. La fiabilidad del instrumento fue satisfactoria, como lo demuestra un alfa de Cronbach superior a 0,80 (17).

3.7.3. Validación

El proceso de validación del cuestionario usado para evaluar la Variable 1 tuvo en cuenta los criterios de los evaluadores (coeficiente V de Aiken), lo que dio como resultado un nivel de validez significativo ($p < 0,05$) para todas las preguntas, lo que confirma la coherencia y la pertinencia del contenido (17).

De igual modo, se solicitó el dictamen de expertos para el método de validación del instrumento relacionado con la Variable 2, y se empleó la medida de adecuación de la muestra, lo que arrojó un valor de 0,905. Se llevó a cabo un estudio exploratorio de análisis factorial (EFA) y la prueba de esfericidad de Bartlett, cuyo resultado fue un valor de 1 425,1 con $p = 0,000$. El instrumento demuestra consistencia interna (17).

3.7.4. Fiabilidad

La fiabilidad se evaluó mediante el alfa de Cronbach, lo que dio como resultado un valor de 0,89 (17).

El instrumento demostró una fiabilidad suficiente, como lo demuestra un alfa de Cronbach superior a 0,80 (17).

3.8. Procesamiento y el análisis de datos

La elaboración de datos abarca la recogida, la codificación, la tabulación y el análisis de las respuestas proporcionadas en el cuestionario, con el propósito de evaluar el estado de salud psicológico de los encuestados. El programa SPSS facilitó el análisis estadístico descriptivo e inferencial, mientras que se utilizó Microsoft Excel para la documentación, la organización y la gestión de la base de datos. La correlación entre las dos variables se determinará mediante la prueba estadística Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

Voluntariedad: La participación debe ser completamente voluntaria. Los participantes deben tener la opción de negarse a responder al cuestionario sin que esto tenga consecuencias negativas para ellos.

Seguridad de la información: Las respuestas deben almacenarse de manera segura, utilizando sistemas de protección de datos, y solo deben ser accesibles por personas autorizadas.

Prevención de daños: Los investigadores deben tomar medidas para mitigar cualquier impacto negativo que el cuestionario pueda tener en los participantes

En dicho estudio se respetaron los principios bioéticos fundamentales: autonomía, beneficencia, no maleficencia y equidad. Además, se garantizó la confidencialidad y el anonimato de quienes participaron; se les informó previamente sobre los objetivos del estudio y se les presentó un formulario de consentimiento informado para su firma. Los

datos recopilados se utilizaron exclusivamente con fines académicos, garantizando la precisión y el rigor científico en su análisis.

Principio de autonomía: Se respeta la voluntad de las enfermeras de tomar parte en el estudio de forma voluntaria. Esto se garantiza mediante la aprobación informada. Las personas que participaron pueden retirarse en cualquier momento sin que ello tenga consecuencias para ellas.

Principio de beneficencia: La investigación debe aportar beneficios, entre ellos la mejora de la información relativa a la CVL y la salud mental.

Principio de no maleficencia: Queda prohibido infligir daño físico o psicológico a los participantes. El cuestionario no debe provocar un estrés considerable. Se salvaguarda el bienestar emocional de las enfermeras.

Principio de justicia: Esto denota igualdad en la elección de los participantes. Todas las enfermeras tienen las mismas oportunidades de participar. • No existe discriminación.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Actividades	2026 (meses)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Elección del tema												
Búsqueda bibliográfica												
Revisión de la literatura												
selección de la información												
Planteamiento del problema												
Marco teórico												
Metodología												
Validación de los instrumentos												
Elaboración del informe final												
Revisión por comité de ética												
Fecha de sustentación												

4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Tipeo	Hoja	5	14.00	70.00
	Internet	Horas	5	15.00	75.00
	Encuadernación	Unidad	3	75.00	225.00
	Viático	Unidad	5	80.00	400.00
	Movilidad	Unidad	30	150.00	4,500.00
	Subtotal				5270.00
Recursos materiales	**Papel** bond	Millar	8	14.00	18.00
	Lapiceros	Unidad	6	3.00	20.00
	Archivadores	Docena	2	10.00	20.00
	Memoria USB	Unidad	2	15.00	30.00
	Subtotal				180.00
N°	**ÍTEMS**				**COSTO (S/.)**
1	Servicios				5270.00
2	Recursos materiales				180.00
TOTAL					**5,450.00**

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Henríquez SC, Cerda B, Vargas P. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. Rev Cubana Med Gen Integr. [Internet]. [citado 15 de enero de 2025] 2022; 38(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252022000300018
2. Vásquez J, Guzmán E. Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos. Univ. Salud [Internet]. [citado 15de enero de 2025] 2021; 23(3): 240-247. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000300240&lng=en
3. Muñoz CL, Rumie H, Torres G, Villarroel JK. Impacto en la salud mental de la(del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. Cienc. enferm. [Internet]. 2015 Abr [citado 2025 Mar 08] ; 21(1): 45-53. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000100005&lng=es. http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000100005.
4. Sousa, Laelson R. M., Lago, E., Almeida, C. A., do Carmo de Carvalho, M., Kelle Batista, M., y Fernandes, R. (2021). Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala. Enfermería Global. [Internet]. 2021; 20 (62), 453-91. [citado 15de enero de 2025] Disponible en: https://doi.org/10.6018/eglobal.436441
5. Vázquez JJ, Centurión C, Vera Vargas MD, Maggi Cárdenas IC. Condiciones de salud mental y factores asociados en enfermeros durante la pandemia del Covid 19, Hospital Psiquiátrico de Asunción, 2020. Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud. [Internet]. 2023; 21(1): e21122316. [citado 15de enero de 2025] Disponible en: http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v21n1/1812-9528-iics-21-01-e21122316.pdf
6. Organización Mundial de la Salud. Salud Mental: Fortalecer nuestra respuesta [Internet]. 2022. [citado 15de enero de 2025]. Disponible en: https://www.who.int/es/newsroom/fact-sheets/detail/mentalhealth-strengthening-our-response.
7. Chew N, Lee G, Tan B, et al. Un estudio multinacional y multicéntrico sobre los resultados psicológicos y los síntomas físicos asociados entre los trabajadores de la

salud durante el brote de COVID-19. ELSEVIER. [Internet]. 2020. [Consulta 15 de enero de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.04.049

8. Núñez Ll, Núñez NS, Alberto VS, Asnate EJ, Reyes SE, Amado AR. La salud mental de los enfermeros en un hospital andino en tiempos de COVID-19. Vive Rev. Salud [Internet]. 2021 Agosto [citado 2025 Ene 16] ; 4(11): 130-140. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432021000200130&lng=es
9. Organización Panamericana de la Salud. Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia[sede Web].EEUU:OPS [Internet]. 2022. Disponible en: https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-adviertesobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal
10. Ministerio de Salud. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID – 19. Guía Técnica. Perú: MINSA [Internet]. 2020. Disponible en: https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf
11. Soto R, Navalpotro S, Matellán M, Onrubia H, García N, Cárdaba RM, Consecuencias de la pandemia COVID-19 en la salud mental de los enfermeros de los servicios de emergencias extrahospitalarias españoles. Enfermería Clínica. [Internet]. 2024; 34(4), 312-321. Disponible en: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862124000275
12. Henríquez SC, Cerda B, Vargas P. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. Rev Cubana Med Gen Integr [Internet]. 2022 Sep [citado 2025 Feb 06] ; 38(3): . Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252022000300018&lng=es. Epub 01-Sep-2022.
13. Benavides LM, Diaz BC, Machado LY, Ospina PA. Calidad de vida laboral en el personal de en. Cuidarte. 2024; 13(25). doi:10.22201/fesi.23958979e.2024.13.25.84726
14. Cueva GC, Valenzuela SV, Hidalgo JP. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. Revista San Gregorio [online]. 2023, vol.1, n.55 [citado 2025-02-06], pp.46-64. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072023000300046&lng=es&nrm=iso>. ISSN 2528-7907. https://doi.org/10.36097/rsan.v1i54.2292.

15. Chávez L, Marcet G, Ramirez E, Acosta L, Samudio M. Salud mental del personal médico y enfermería del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias y del Ambiente - INERAM "Juan Max Boettner" durante la cuarentena por la pandemia COVID-19, Paraguay 2020. Rev. Salud Pública Parag. [Internet]. 2021. [citado el 15 de marzo de 2022];11(1):74-9. Disponible en: http://revistas.ins.gov.py/index.php/rspp/article/view/2.
16. Antonio MK. Calidad de vida laboral y salud mental del profesional de enfermería en tiempos de pandemia del área de emergencia hospital santa maría del socorro, Ica año 2021. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Ica: Universidad San Juan Bautista; 2023. Disponible en: https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/ab01ab91-cd44-4e5d-92c1-177ce342add8/content
17. Alegre ZP. Calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan de Lima- 2022. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro de Gestión En Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/aa82bced-fadf-4373-b55b-829dc9f9f77f/content
18. Huamán RM. Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro de Gestión En Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116768/Human_RCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Collana GE, Cardenas MH. Estrés y Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermeria del Hospital de Vitarte, Lima 2023. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 2023; 7(6). [Consultado 6 de febrero de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9250
20. Benites OZ, Gómez V. "Sobrecarga laboral y salud mental del personal del centro de salud Turpo, Andahuaylas - Apurímac, 2022. [Tesis para obtener el título de segunda especialidad profesional en enfermería en salud mental]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en: https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8107/TESIS%20BENITES%20-%20GOMEZ%20-%20JIMENEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Rojas AC, Tiga DC, Bello W. Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. Med. segur. trab. [Internet]. 2021 Dic [citado 2025 Feb 02] ; 67(265): 253-265. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2021000400253&lng=es. Epub 11-Abr-2022. https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002.
22. Guadarrama IY. Nuevas formas de organización en el trabajo [tesis de pregrado]. México: Universidad Autónoma del Estado de México; 2023. Disponible en: https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/139487/Antologi%CC%81a%20Nuevas%20Formas%20de%20Organizacio%CC%81n%20en%20el%20trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Deliacir CY, Esparza HRM. Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume - Perú. Rev San Gregorio. 2022;1(51):78-95. doi:10.36097/rsan.v0i51.2091
24. Cerda-Sanchez M, Fernandez-Giusti A, Barja-Ore J, Ramos JS, González B M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. Rev Cubana Med Mil [Internet]. 2023 Mar [citado 2026 Mar 28];52(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572023000100024&lng=es
25. Rojas-Torres AC, Tiga-Loza DC, Bello-Pinto W. Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. Med Segur Trab [Internet]. 2021 Dic [citado 2026 Mar 29];67(265):253-265. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2021000400253&lng=es doi:10.4321/S0465-546X2021000400002
26. Patlán J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. Psicol Caribe [Internet]. 2020;37(2):31-67. Disponible en: http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-31.pdf
27. Trejo PM, Esparza E, Zorrilla LB, Valdéz G, Calderón A. Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería. Cienc Latina [Internet]. 2023 May 6 [citado 2026 Mar 29];7(2):5598-612. Disponible en: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5742
28. Méndez A, Rojas M. Cambio en la jerarquía de necesidades básicas de Maslow: evidencia desde el estudio del bienestar subjetivo en México. Anal Psicol [Internet]. 2024 Dic [citado 2026 Mar 29];40(3):458-465. Disponible en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282024000300010&lng=es doi:10.6018/analesps.511101

29. Das KV, Jones-Harrell C, Fan Y, Ramaswami A, Orlove B, Botchwey N. Understanding subjective well-being: perspectives from psychology and public health. Public Health Rev. 2020 Nov 19;41(1):25. doi:10.1186/s40985-020-00142-5. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7678314/
30. Galván A, Hinojosa CJ, Quiroz CY, Murillo CA. Calidad de vida laboral: un estudio con variables categóricas. KASP [Internet]. 2023 Nov 10 [citado 2026 Mar 29];4(3):122-137. Disponible en: https://ojs.ual.es/ojs/index.php/KASP/article/view/9509
31. Sousa Laelson Rochelle Milanês, Lago Eliana Campêlo, Almeida Camila Aparecida Pinheiro Landim, eMartins Maria do Carmo de Carvalho, Moura Luana Kelle Batista, Mesquita Rafael Fernandes de. Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala. Enferm. glob. [Internet]. 2021 [citado 2026 Mar 29] ; 20(62): 453-491. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000200014&lng=es. Epub 18-Mayo-2021. https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.436441
32. Castañeda Y. Betancur J. Salazar N. Mora Martínez A. Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Revista Electrónica Psyconex, 2017. 9(14), 1– 13. Disponible en: https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547
33. Collantes MP, Marcos JI. La salud mental de las y los trabajadores. España: Wolters Kluwer España, S.A.; 2012. Disponible en: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/s alud_mental_trabajadores.pdf
34. OMS. Plan de acción sobre salud mental 2013-2020. Ginebra:OMS; 2013. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf
35. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión Promover la salud mental en el puesto de trabajo: Guía para la aplicación de un enfoque integral. doi:10.2767/54854 KE-04-17-232-ES-N © Unión Europea, 2017. Disponible en: https://www.aeesme.org/wpcontent/uploads/2018/08/Guia-Promover-la-SM-en-el-trabajo.pdf

36. OPS. Plan de acción sobre salud mental 2015-2020. Washington, D.C:OPS;2014. Disponible en:https://www.paho.org/es/file/53263/download?token=khYPSzrv
37. Bonilla D- Modelo de apoyo social. LEC PSCI. 2020. Disponible en: https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/11506/1475/LEC%20PSIC%200108%202020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
38. Fernández-Arata JM, Calderón-De la Cruz G. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. Rev Méd Hered [Internet]. 21 de diciembre de 2017 [citado 28 de marzo de 2026];28(4):281. Disponible en: https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/3233
39. Pérez-Rosario Evelin Noemy, Jové-Gómez Dunia, García-López Vega. La salud mental en el ámbito laboral: ¿son efectivas las intervenciones para lograr el regreso al trabajo?. Arch Prev Riesgos Labor [Internet]. 2023 Sep [citado 2026 Mar 29] ; 26(3): 224-228. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492023000300007&lng=es. Epub 27-Nov-2023. https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.26.03.07.
40. Ruiz CB, Valenzuela MR, Valenzuela MR. Metodología de la investigación. UNAT. [Internet]. 2023. [Citado 5 de febrero de 2026]. Disponible en: https://editorialfondo.com/index.php/ProfessionalsOnLine/catalog/view/13/15/42
41. Medina M, Rojas R, Bustamante W, Loaiza R, Martel Ch, Castillo R. Metodología de la investigación. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. [Internet] 2023. [Citado 5 de febrero de 2026]. Disponible en: https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inline=1
42. Vizcaíno PI, Cedeño RJ, Maldonado IA. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. [Internet] 2023 [Citado 5 de febrero de 2026]; 7 (4), 9723-9762. Disponible en: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619
43. Albornoz EJ, Guzmán MC, Sidel KG et al. Metodología de la investigación aplicada a las ciencias de la salud y la educación. Mawil. [Internet]. 2023. [Citado 5 de febrero de 2026] Disponible en: https://mawil.us/wp-content/uploads/2023/08/metodologia-de-la-investigacion.pdf
44. Romero H, Real JJ, Ordoñez JL, Gavino GE, Saldarriaga G. Metodología de la investigación. LibrosA [Internet]. 12 de agosto de 2022 [citado 5 de febrero de

2026];. Disponible en: https://www.acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22

45. Huamán EJ, Anicama EA, González EL, Félix HL, CHU WE. Metodología de la investigación científica. Universidad Autónoma de Ica SAC. Fondo Editoria. [Internet]. 2022. Disponible en: https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2558/2/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENTIFICA.pdf

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Calidad de vida laboral y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional de Lima, durante el 2025

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general ¿De qué manera tiene relación la calidad de vida laboral con la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional de Lima, 2026?	**Objetivo general** Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional.	**Hipótesis general** Hi: Existe relación entre la Calidad de vida laboral y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional de Lima, 2026. Ho. No existe relación entre la Calidad de vida laboral y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional de Lima, 2026.	**Variable 1** Calidad de vida laboral **Dimensiones** • Apoyo directivo • Carga de trabajo • Motivación intrínseca **Variable 2** Salud mental **Dimensiones** • Disfunción general • Disfunción social	**Tipo de investigación** Investigación aplicada **Método y diseño de la investigación** Método hipotético deductivo Diseño no experimental de nivel correlacional y de corte transversal **Población y muestra** Población: 350 enfermeras del servicio de enfermería del Hospital Loayza. Muestra: 184 enfermeras.
Problemas específicos ¿De qué manera tiene correlación la dimensión apoyo directivo y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional? ¿De qué manera tiene correlación la dimensión carga de trabajo y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional? ¿De qué manera tiene correlación la dimensión motivación intrínseca y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional?	**Objetivos específicos** Identificar la relación entre la dimensión apoyo directivo y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional. Establecer la relación entre la dimensión carga de trabajo y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional. Establecer la relación entre la dimensión motivación intrínseca y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional	**Hipótesis específicas** Hi: Hay una correlación entre la dimensión apoyo directivo y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional. Hi: Hay una correlación entre la dimensión carga de trabajo y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional. Hi: Hay una correlación entre la dimensión motivación intrínseca y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional		

ANEXO 2: INSTRUMENTOS
Instrumento 1: Calidad de vida laboral

1 = Totalmente en desacuerdo
2 = En desacuerdo
3 = Neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo)
4 = De acuerdo
5 = Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO CVL -35		1	2	3	4	5
1° DIMENSION - APOYO DIRECTIVO						
1	Satisfacción con el tipo de trabajo					
2	Satisfacción con el trabajo					
3	Posibilidad de promoción					
4	Reconocimiento de mi esfuerzo					
5	Apoyo de mis jefes					
6	Apoyo de mis compañeros					
7	Posibilidad de ser creativo					
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo					
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito					
10	El lugar donde trabajo trata de la calidad de vida de mi puesto					
11	Tengo autonomía o libertad de decisión					
12	Variedad en mi trabajo					
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas					
2º DIMENSIÓN - CARGA DE TRABAJO						
14	Calidad de trabajo que tengo					
15	Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo					
16	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo					
17	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo					
18	Conflicto con otras personas de mi trabajo					
19	Falta de tiempo para mi vida personal					
20	Incomodidad física en el trabajo					
21	Carga de responsabilidad					
22	Interrupciones molestas					
23	Estrés, esfuerzo emocional					
24	Mi trabajo tiene consecuencias negativas					
3º DIMENSIÓN - MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
25	Motivación "ganas de esforzarme"					
26	Apoyo de mi familia					
27	Ganas de ser creativo					
28	Dejo de tener comunicación al acabar la jornada laboral					
29	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
30	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual					
31	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas					
32	Eo que tengo que hacer queda claro					
33	Me siento orgulloso de mi trabajo					
34	Calidad de vida de mi trabajo					
35	Apoyo de los compañeros					

Instrumento 2: Salud Mental

Marque con una X en la casilla correspondiente a su respuesta. Responda
Con referencia al último tiempo, no al pasado.

	CUESTIONARIO GHQ-12	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1° DIMENSION - DISFUNCIÓN GENERAL					
]	¿Ha perdido sueños por preocupaciones?	0	0	1	1
2	¿Se ha sentido constantemente bajo tensión?	0	0	1	1
3	¿Ha sentido que no puede solucionar sus problemas?	0	0	1	1
4	¿Se ha sentido triste o deprimido?	0	0	1	1
5	¿Ha perdido confianza en sí mismo?	0	0	1	1
6	¿Ha sentido que Ud. no vale nada?	1	1	0	0
2º DIMENSIÓN - DISFUNCIÓN SOCIAL					
7	¿Ha sido capaz de concentrarse bien en lo que hace?	1	1	0	0
8	¿Se ha sentido útil para los demás?	1	1	0	0
9	¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	1	1	0	0
10	¿Ha sido capaz de disfrutar de la vida diaria?	1	1	0	0
11	¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?	1	1	0	0
12	¿Se ha sentido feliz considerando todas las cosas?	1	1	0	0

ANEXO 3. FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Jackeline Rojas Barriga

Título: Calidad de vida laboral y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional de Lima, 2026

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: "calidad de vida laboral y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional de lima 2026. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Jackeline Rojas Barriga El propósito de este estudio es El presente estudio tendrá como objetivo "determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la salud mental de la enfermera del área de emergencias de un hospital nacional de Lima, 2026".

Se elegirá el método cuantitativoo, observacional, aplicada, correlacionar, transeccional y se contará con la participación de 180 profesionales de enfermería que laboran en el área de Urgencias; estos profesionales se circunscriben dentro de los criterios de selección señalados. Se aplicará la técnica de la encuesta y se les dispondrá dos instrumentos - cuestionarios que han sido sometidos a los procesos de validación y fiabilidad necesarios y han alcanzado un coeficiente ideal que les confiere un grado de fiabilidad para ser utilizados en el presente estudio- serán entregados mediante la técnica de encuesta. Tras la recogida de datos, se utilizará la prueba Rho de Spearman para determinar la asociación entre las variables del estudio.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

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

Confidencialidad

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

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el investigador principal, Lic. Jackeline rojas número de teléfono: 965162544 o

al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Participante	Investigador: Rojas Barriga
Nombres:	Nombres: Jackeline Hellen
DNI:	DNI: 45225407

23% 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

21% Fuentes de Internet
5% Publicaciones
21% 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

21% Fuentes de Internet
5% Publicaciones
21% 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 15%

2 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-01-29 1%

3 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-02-25 <1%

4 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-06-13 <1%

5 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-05-31 <1%

6 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2025-03-30 <1%

7 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-05-27 <1%

8 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-06-13 <1%

9 Internet
repositorio.upch.edu.pe <1%

10 Internet
www.creativecommons.org <1%

11 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2022-12-19 <1%