

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Estrés y calidad de vida en los profesionales de enfermería del servicio
de emergencias del Hospital Minsa II-2 de Tarapoto, 2023**

Trabajo Académico presentado para obtener el título de Segunda Especialidad Profesional
de Enfermería: Emergencias y desastres

Autores:

Ana Mirela Tantaleán Chávez

Tatiana Banesy Ushiñahua Ramírez

Asesor:

Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

Lima, julio de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo Dra. Luz Victoria Castillo Zamora, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Estrés y calidad de vida en los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencias del Hospital MINSA II-2 Tarapoto, 2023”**.

Constituye la memoria presentada por el Licenciada Ana Tantaleán Chávez y Lic. Tatiana Banesy Ushiñahua Ramírez, tiene un índice de similitud de 16% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 26 días del mes de mayo del año 2023.



Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

**Estrés y calidad de vida en los profesionales de Enfermería del
Servicio de Emergencias del Hospital MINSA II-2 Tarapoto, 2023**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional
de Enfermería en Emergencias y desastres



Mtra. Neidis Milagros Marquez Acebedo
Dictaminador

Tarapoto, 27 de julio 2023

Tabla de contenido

Resumen.....	7
Capítulo I	8
Planteamiento del problema.....	8
Identificación del Problema.....	8
Formulación del Problema	11
Problema general.	11
Problemas específicos.....	11
Objetivos de la Investigación	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos.	12
Justificación.....	12
Justificación teórica.	12
Justificación metodológica.	12
Justificación práctica y social.	13
Antecedentes de la investigación.....	14
Bases teóricas	17
Estrés.....	17
Calidad de vida	24
Capítulo III.....	28
Metodología	28
Descripción del lugar de ejecución.....	28
Población y muestra	28
Población.	28
Muestra.	28
Criterios de inclusión y exclusión.	28
Criterios de inclusión:.....	28
Criterios de exclusión:	29
Tipo y diseño de investigación	29

Formulación de hipótesis.....	29
Identificación de variables.....	29
Operacionalización de variables.....	30
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	32
Validez del instrumento.....	34
Confiabilidad	34
Proceso de recolección de datos	35
Procesamiento y análisis de datos	35
Consideraciones éticas.....	36
Capítulo IV.....	37
Administración del proyecto de investigación.....	37
Cronograma de ejecución.....	37
Presupuesto.....	38
Bibliografía	39

Índice de apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos	49
Apéndice B: Validez de los instrumentos	54
Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos	56
Apéndice D: Consentimiento informado	57
Apéndice E: Matriz de consistencia.....	58

Resumen

El estrés laboral es un problema a nivel mundial que surge cuando la demanda de las capacidades humanas excede sus límites, repercutiendo en el aspecto biopsicosocial, productividad y calidad de vida del trabajador, la cual tiene un doble impacto social en el personal de enfermería, ya que también afecta en la vida del paciente. El objetivo del estudio es determinar la relación entre el estrés y la calidad de vida de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia de un hospital del Ministerio de Salud (Minsa) de Tarapoto, 2023. Esta investigación posee un enfoque cuantitativo, observacional, transversal y analítico. La población estará constituida por 53 profesionales de Enfermería. El tipo de muestreo será censal, ya que se trabajará con el 100% de la población. Previo consentimiento, los participantes responderán el cuestionario “Escala de estrés laboral de enfermería - NSS” para medir la variable estrés constituido de 34 preguntas. Esto tuvo una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.98 y una validez de KMO 0.912. Asimismo, el cuestionario WRQO se aplicará para medir la calidad de vida, compuesto por 24 preguntas, cuya alfa de Cronbach fue de 0.91 y una validez de KMO de 0.932. Ambos instrumentos con significancia estadística ($p < 0.05$) en el test de Bartlett, los cuales muestran un análisis factorial adecuado. Se realizó un ensayo piloto con diez profesionales de enfermería, para calcular alfa de Cronbach de cada instrumento. Los datos serán procesados en el programa estadístico IBM SPSS Versión 26.0. El estadístico que se aplicará será la prueba de Chi cuadrado de Pearson, con el propósito de determinar la relación entre las variables de estudio.

Palabras clave: Calidad de vida, estrés laboral, urgencias médicas, enfermería.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del Problema

El estrés es una respuesta lógica del ser humano ante escenarios de tensión, convirtiéndose en una vicisitud para el desarrollo de la buena sanidad mental de las personas, familias, comunidades y su entorno, induciendo a enfermedades no transmisibles (Carriña, 2018).

En algunos lugares, como en Ecuador, el estrés se ha mostrado como un problema socioproductivo, en la que se puede padecer enfermedades causadas por esta enfermedad. Estos trastornos suelen afectar al sistema neurovegetativo, que regula diversas funciones internas del cuerpo (Carriña, 2018).

En el año 2020, en la encuesta efectuada por la American College Health Association (ACHA), muestra que el ser humano presenta estrés en un 30,1%, como el mayor obstáculo para un desenvolvimiento personal y un 49.6% experimentaron niveles moderados de agobio. En el Perú, diversos trabajos de investigación encontraron niveles de estrés de intensidad media a alta, en personal de enfermería, lo cual influye, en otros contextos, en la calidad de atención cuyas acciones están relacionadas con los pacientes (Cazal, 2017 y García, 2019).

Por otro lado, existe evidencia de que la satisfacción laboral del personal de enfermería, está relacionada con la felicidad autopercibida. Esto se torna realmente preocupante por los bajos niveles de satisfacción laboral encontrados en dicha población, lo cual podría influir en su calidad de vida (Duche y Rivera, 2019).

La calidad de vida (CV) tiene que ver con factores psíquicos y sociales, teniendo en cuenta percepciones sobre la vida, valores, objetivos y preocupaciones individuales. Esta definición se vuelve amplia porque evalúa varias áreas de la vida. Por ejemplo, el cuidado propio, el nivel socioeconómico, el bienestar físico, espiritual y mental (Lopera, 2020).

En tal sentido, al estudiar la calidad de vida de los profesionales de enfermería, se esperaría encontrar resultados idóneos, ya que tienen el suficiente conocimiento científico para mantenerse saludables. No obstante, en Perú esta situación está lejos de la realidad, al encontrar que 56.9% de las profesionales de enfermería de un hospital de Lima, percibieron un nivel medio en la calidad de vida laboral (Peña et al., 2017).

Por lo tanto, es preciso mencionar que la calidad de vida del profesional de Enfermería, depende del lugar de trabajo, las condiciones del mismo, que promuevan la satisfacción del personal, mediante estímulos, estabilidad laboral y oportunidades de crecimiento personal (Dos Santos et al., 2021). En general, en profesionales de salud es un tema importante, considerado causa de mala calidad de vida y estrés laboral, llegando al síndrome de burnout.

Además, la carga de trabajo, afecta tanto al personal de enfermería, como a los pacientes, ya que reduce la calidad de cuidado brindado (Fernández et al., 2016). Por tanto, es fundamental que toda institución ponga atención a la situación laboral de sus trabajadores, más aún cuando éstos, como en el caso de los enfermeros(as), están expuestos a riesgos emocionales y/o físicos (Carrillo et al., 2018).

Estudios realizados por Montero Viscaino indican que la calidad de vida los enfermeros(as) es afectado por factores como la carga laboral, ausencia de comunicación, el entorno laboral, el exceso de responsabilidad, la carga emocional, la actitud de los pacientes y sus familiares y por si fuera poco, los conflictos con otros profesionales de salud. También

pueden ser factores que afectan el rendimiento, el nivel socioeconómico, la coyuntura familiar del propio profesional (Montero et al., 2020).

Por consiguiente, a nivel profesional, se nota la influencia del estrés sobre la calidad de vida, sobre todo en profesionales de la salud, especialmente los enfermeros(as), ya que su actividad profesional implica aplicación de conocimientos complejos y relacionarse directamente con seres humanos, debiendo lidiar con diversos tipos de situaciones y emociones, incluyendo la muerte (Orozco et al., 2019).

La mayor parte de las acciones que afrontan los enfermeros(as) es potencial fuente de estrés, entre ellos podemos mencionar: atención a pacientes críticos, el sonido constante de equipos médicos, flujo excesivo de pacientes, sobrecarga laboral (jornada doble, guardias nocturnas continuas), baja retribución económica, poca valoración de su trabajo por parte de la población, problemas interpersonales, lidiar con la muerte, son factores que directamente interfieren en la calidad de vida de dichos profesionales, minimizando su eficacia (Bordignon y Monteiro, 2018).

En nuestro país, Duche (2019) encontró que la calidad de vida relacionada al trabajo es insuficiente, sobre todo en enfermería, puesto que, la calidad de vida se encuentra directamente relacionada a la salud de cada persona, tiene un doble impacto social, ya que interfiere no sólo en la vida del profesional, sino también en la vida del paciente que requiere de su atención (Duche y Rivera, 2019).

Algunos autores señalan, que la calidad de servicio de los profesionales de enfermería se ve influenciada sobre todo por factores internos como la convivencia con otros profesionales de salud, adecuado salario y sentir que su labor es reconocida y valorada, más que por factores externos, como salud, ocio y situación afectiva (Montero et al., 2020).

En el personal de salud de enfermería que laboran en el servicio de emergencia de Tarapoto, se ha observado ciertas conductas como: repetidas licencias por enfermedad, comentarios de insatisfacción laboral, falta de compromiso y entre otros. Considerando que el profesional de enfermería es parte fundamental e imprescindible de toda la asistencia hospitalaria, surge el interés de analizar la calidad de vida de estos profesionales, llamando a la reflexión a los decisores en salud sobre la importancia de estrategias que favorecen la calidad de vida de sus empleados, de tal manera, mejorar la calidad de servicio que estos brindan.

Por lo expuesto en las investigadoras planteamos la pregunta de investigación:

Formulación del Problema

Problema general.

¿Existe relación entre el estrés y la calidad de vida en los profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Minsa de Tarapoto, 2023?

Problemas específicos.

¿Cuál es el nivel de estrés en los profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Minsa de Tarapoto, 2023?

¿Cuál es el nivel de calidad de vida en los profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Minsa de Tarapoto, 2023?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre el estrés y la calidad de vida en los profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Minsa de Tarapoto, 2023.

Objetivos Específicos.

Identificar el nivel de estrés en los profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Minsa de Tarapoto, 2023.

Identificar el nivel de calidad de vida en los profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Minsa de Tarapoto, 2023.

Identificar la relación entre las dimensiones física, psicológica y social con la calidad de vida de los profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Minsa de Tarapoto.

Identificar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones bienestar general, satisfacción laboral profesional, compatibilidad trabajo-hogar, acciones de control, condiciones de trabajo, estrés laboral y calidad de vida laboral.

Justificación**Justificación teórica.**

Esta investigación permitirá verificar de forma empírica y estadística los supuestos teóricos de la relación directa y positiva entre la calidad de vida y el estrés en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Minsa de Tarapoto, mediante el trabajo de campo. Esta constatación permitirá crear un constructo teórico sobre la calidad de vida y su relación con el estrés laboral.

Justificación metodológica.

El estudio estará dirigido a estimar la relación del estrés y la calidad de vida de los profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Minsa de Tarapoto, 2022. Dado que se trata de variables cargadas de subjetividad, es necesario aplicar instrumentos

validados que permitan transformarlas en variables numéricas o categóricas, a fin de poderlas analizar objetivamente.

Justificación práctica y social.

La realización de este estudio tiene el propósito de brindar un aporte social, ya que el personal de enfermería cumple una labor social importante, de modo que resguardar su calidad de vida y satisfacción laboral devendrá en una mejora innegable de la atención en salud para la población. Los resultados obtenidos de este estudio estarán al alcance de las autoridades de salud, para que planifiquen y ejecuten planes de mejora a fin de promover un ambiente que optimice el desempeño de los trabajadores, de modo que se logre un nivel de calidad elevado en las funciones que requieran de alta precisión.

Presuposición filosófica

Este estudio tiene un trasfondo bíblico. “Todas las cosas que quisierais que los hombres hiciesen con vosotros, así también haced vosotros con ellos” (Mateo 7:12) Esto significa, que si los trabajadores de salud desean un buen trato (de parte de los pacientes), deberán también brindar una buena atención. Es necesario que el personal de salud, incluyendo al personal de enfermería, aprenda a trabajar con inteligencia, pero también con humanidad, en favor de sus pacientes.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Babapour et al (2022), en su estudio titulado “El estrés laboral de las enfermeras y su impacto en la calidad de vida y los comportamientos de cuidado: un estudio transversal” tuvieron el objetivo de estudiar el estrés laboral de los enfermeros y su repercusión en la calidad de vida en 2 hospitales de Irán. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, transversal analítico que incluyó a un total de 115 enfermeras, de diferentes servicios, cuyos resultados muestran la relación negativa entre la puntuación de estrés laboral con la calidad de vida y las conductas de cuidado, siendo estadísticamente significativa. Además, mostró que el estrés laboral predecía el 27.9% de cambios en la calidad de vida y el 4.9% de las conductas de cuidado. Asimismo, las puntuaciones de estrés laboral fueron más altas en mujeres, en enfermeras permanentes, en UCI y emergencias. Por otro lado, las puntuaciones de calidad de vida y de conductas de cuidado fueron mayores en los varones, y mayor en los solteros en comparación a los casados. Por lo tanto, concluyeron que el estrés laboral está asociado al estilo de vida de los profesionales de enfermería (Babapour et al., 2022).

Vamvakas et al (2022), en su estudio titulado “Estrés laboral y calidad de vida entre profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19”, tuvieron el objetivo de evaluar los niveles de estrés y depresión en trabajadores de salud y encontrar su relación con su calidad de vida, comparándolos con los de antes de la pandemia. Dicho estudio fue realizado en Grecia, siendo correlacional descriptivo transversal. El personal de salud (médicos, enfermeras y

personal auxiliar), pertenecían áreas de primera línea de COVID-19 de un hospital universitario, siendo un total de 147 individuos. Entre los principales hallazgos se reportó que el sexo femenino fue el grupo con mayor tendencia a sufrir ansiedad y depresión en comparación con los varones. La ansiedad y depresión fueron más altas durante el periodo, que en el periodo pre COVID -19 también se observó que los médicos tenían menos niveles de ansiedad y depresión que otros profesionales de salud. Asimismo, se halló que ansiedad y depresión se relacionaron inversamente con la calidad de vida del profesional de salud. En la conclusión, se evidencia que la ansiedad y depresión fue más frecuente en el sexo femenino, no médico y afectan negativamente a la calidad de vida de quienes las padecen (Vamvakas et al., 2022).

Mats et al (2022) realizó un estudio, cuyo título fue “Estrés percibido y calidad de vida en trabajadores de salud de hospitales no designados a COVID-19 durante la pandemia en Ucrania”. Fue un estudio cuantitativo, de tipo casos y controles, que incluyó a 150 encuestados divididos en tres grupos: compararon 2 grupos experimentales, uno de 50 médicos y uno de 50 enfermeras, con un grupo control conformado por 50 individuos sanos que no laboraban en el área de salud. En sus resultados encontraron que el funcionamiento físico en el grupo de enfermeras fue menor al resto de grupos. Los indicadores de vitalidad y funcionamiento social fueron más bajos en las enfermeras y médicos en comparación con el grupo control. La calidad de salud mental fue peor en el grupo de médicos. Se llegó a la conclusión, que el personal médico tenía un mayor nivel de estrés percibido y una menor calidad de vida, lo cual puede disminuir la calidad de la atención médica (Mats et al., 2022).

Paschalia et al (2022) realizaron un estudio titulada “La relación entre el estrés laboral y la calidad de vida entre los trabajadores de la salud de Indonesia durante la pandemia de COVID-19”. El objetivo fue investigar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en 90 trabajadores

de salud de Indonesia durante la pandemia. Realizaron un estudio cuantitativo, transversal en el cual encontraron que la mayoría del personal no tenía estrés laboral (77.8%) y reportaban buena calidad de vida (93.3%). Sin embargo, hubo asociación significativa entre el estrés laboral y calidad de vida ($p < 0,001$). En conclusión, señalan que ambos tiene relación por lo que son necesarias intervenciones para disminuir el nivel de estrés de los trabajadores de salud (Paschalia et al., 2022).

Zhang et al (2021) diseñaron una investigación sobre la “Relación entre las respuestas al estrés agudo y la calidad de vida de los trabajadores sanitarios chinos durante el brote de COVID-19” en China, con el objetivo de evaluar la asociación entre el estrés agudo y la calidad de vida de los profesionales de salud durante el brote de COVID-19. Para ello, llevaron a cabo un estudio transversal descriptivo, incluyendo a 455 profesionales de salud de 15 distintos hospitales de China. Entre sus resultados, el estrés agudo fue mayor en las personas viudas/divorciadas, sedentarias. Además, el estrés estuvo asociado directamente a la percepción del riesgo de contagio por COVID-19, siendo mayor en personal de primera línea y en aquellos que habían estado en Wuhan en el último mes. Asimismo, el personal de primera línea, sedentario y que percibían alto o mediano riesgo de contraer COVID-19 informaron una peor calidad de vida. En conclusión, el estrés agudo se encontró asociado significativa y negativamente a la calidad de vida (Zhang et al., 2021).

Antecedentes Nacionales

Rojas y Saldaña (2021) realizaron el estudio de “Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un hospital de Cañete, Perú”, cuyo objetivo fue evaluar el estrés laboral empleando el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) y un cuestionario elaborado por los propios investigadores con el fin de medir el desempeño

profesional. El estudio se realizó mediante un modelo cuantitativo, descriptivo correlacional transversal, con una muestra de 24 profesionales de enfermería. Obtuvieron una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional, con Rho de Spearman de 0.751. Asimismo, el agotamiento emocional se encontró moderadamente relacionado al desempeño (Rho Spearman: 0.59). Del mismo modo, la despersonalización (Rho Spearman: 0.45). No hubo asociación entre la ausencia de realización personal y desempeño laboral. En la conclusión, muestran que el estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería, se encuentran asociados de forma negativa (Rojas y Saldaña, 2021).

Bases teóricas

Estrés

Definición de Estrés

En 1926, Hans Selye dio la primera definición de estrés, describiéndolo como “una respuesta corporal inespecífica a cualquier exigencia o demanda percibida como agradable o desagradable”, refiriéndose a la demanda como el estresor que genera una respuesta de tipo psicológica o fisiológica, que conlleva a su vez a un conjunto de cambios biológicos, físicos y endocrinológicos, lo que le permite una respuesta adecuada a las circunstancias externas (Borges et al., 2021, p. 175).

Algunos autores definen al estrés como la percepción subjetiva debido a un desequilibrio entre las demandas ambientales o factores estresante y la capacidad del individuo a responder a ellas.

Los estresores son los estímulos que desencadenan estrés en las personas y pueden ser clasificados en factores psicosociales (generan estrés según la importancia que cada individuo de otorgue) y biogénicos (cambios bioquímicos o bioeléctricos) (Rodríguez et al., 2018).

Fases del estrés.

En 1939, Hans Selye, en su Teoría del Síndrome de Adaptación General, menciona tres fases:

Fase de reacción de alarma:

Es una fase de corta duración en la que el organismo se prepara automáticamente para responder ante un estímulo estresante, ya sea para luchar contra así como para escapar de él. Se activa el sistema nervioso, manifestándose una serie de signos y síntomas como sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, frecuencia respiratoria aumentada, aumento de la presión arterial, aumento de la síntesis de glucosa y de secreción de adrenalina y noradrenalina. Asimismo, aumenta la capacidad de atención y concentración. Esta fase no perjudica al organismo cuando se tiene el tiempo para recuperarse.

Fase de resistencia: Durante esta fase el cuerpo intenta frenar a los estresores limitando sus efectos a una pequeña zona del cuerpo. Esto se da cuando está expuesto a largo tiempo frente a agentes lesivos, generando que el organismo se adapte a dichas demandas progresivamente, ya que puede ocasionar el “agotamiento” de las glándulas que regulan el estrés y esto disminuiría la respuesta hormonal del individuo. Esta fase se caracteriza por un equilibrio entre el cuerpo humano y el medio ambiente. Cuando el organismo es capaz de resistir por tiempo prolongado, no se genera ningún problema, sin embargo, cuando no se dispone de tiempo para recuperarse y se sigue luchando contra los factores estresantes, es seguro que progresará a la fase de agotamiento.

Fase de agotamiento: Se da cuando la adaptación del cuerpo no pudo ser mantenida durante la segunda etapa. Los efectos del estresante se extiendan a todo el cuerpo, lo que favorece que aparezcan alteraciones psicosomáticas (Moirano et al., 2021). Finalmente, el

organismo puede volver a la normalidad o traer como última consecuencia la muerte. Esto depende de la energía de adaptación del organismo, de la severidad del estresor y del ambiente.

Principales Estresores.

En la actualidad hay muchos estresores, que se originan de diferentes fuentes y podemos clasificarlas (Silva et al., 2020). En enfermería, estos estresores están relacionados a varios aspectos o factores de la vida del profesional afectado, el factor social determinado principalmente por el déficit de apoyo de los superiores al cargo o la ausencia del médico en situaciones de tensión, el factor interpersonal pues puede influir en el ambiente de trabajo y el factor psicológico afectado por la sensación de sufrimiento del paciente o su familia, sin embargo, el factor de carga laboral es quizás el más relacionado con la presencia de estrés laboral del personal de enfermería debido a la sobre exigencia de responsabilidades que se le asignan durante el cuidado del paciente (Molina et al., 2019).

Estrés laboral

Es el conjunto de sucesos en cuerpo humano a consecuencia de agentes estresantes lesivos que derivan directamente de la actividad laboral y que afectan la salud de quien la realiza (Mejia et al., 2019). Según la OMS el estrés laboral es un problema significativo a nivel mundial, producido a raíz de la industrialización y avance tecnológico global que supone una alta demanda de las capacidades y habilidades humanas que en muchas ocasiones exceden sus límites, repercutiendo en el aspecto físico, social y mental y disminuyen la productividad del trabajador (OPS/OMS, 2016).

Según un estudio realizado en el Reino Unido, se evidenció que durante el periodo 2021/2022 ocurrieron cerca de 914.000 casos de estrés, depresión o ansiedad relacionados al trabajo, de los cuales 152.000 correspondieron a trabajadores del sector salud; además, en este

mismo país, se estimó que el 3,3% de trabajadores de salud reportaron sufrir algún problema de salud mental relacionado al trabajo a comparación del 2,0% que se encontraron en otras industrias (*HSE Publishes Annual Work-Related Ill-Health and Injury Statistics for 2021/22* / *HSE Media Centre*, n.d.; The Health and Safety Executive, 2022).

Tipos

Se puede hablar de dos tipos de estrés laboral. El estrés de tipo episódico es básicamente circunstancial y puede generarse por cambios agudos en el sitio de trabajo como el despido laboral. Por otro lado, el estrés laboral crónico suele presentarse a largo plazo cuando el individuo se encuentra expuesto a diferentes factores condicionantes como los siguientes:

Ambiente laboral inadecuado: Incluye factores referentes al ambiente físico: problemas de iluminación, ruido, contaminación, temperatura y entre otros (Mejia et al., 2019).

Sobrecarga de trabajo: Se genera por la sobre estimulación, con estímulos violentos, reiterativos y simultáneos, que sobrepasan el límite de la adaptación normal (Chiang et al., 2018, p. 179).

Alteración de ritmos biológicos: Como la alteración del ciclo del sueño, las secreciones hormonales y la velocidad del metabolismo. Esto requiere un alto esfuerzo adaptativo y se suele dar durante turnos laborales nocturnos.

Responsabilidades y decisiones importantes: Se genera en individuos que poseen un nivel jerárquico en su centro de trabajo y que por ende están expuestos a ciertos grados de responsabilidad, tensión psicológica continua, buscando la eficacia y la capacidad de adaptarse a situaciones nuevas e inestables (Tacca y Tacca, 2019).

Estimulación lenta: Debido a pobre estimulación, tanto sensorial como del pensamiento.

Condiciones laborales inadecuadas: Se refiere a la alimentación no adecuada e insuficiente, falta de perspectivas de crecimiento o mejora en el trabajo, ausencia de probabilidades de actividades de esparcimiento e inestabilidad laboral.

El estrés laboral se puede generar por diferentes factores causales, que incluye el entorno físico, el contenido o sobrecarga de trabajo y la alteración de las necesidades biológicas, correlacionándose con otros elementos de la vida de cada persona no asociados precisamente al trabajo (García, 2019). El estrés laboral es consecuencia de una desarmonía entre las demandas del medio y la capacidad de la persona de poder suplirlas. En este sentido, los estilos de vida, las habilidades sociales y las características conductuales y biológicas del ser humano juegan un papel importante cuando el individuo se ve sometido a situaciones específicas que podrían potencialmente provocar signos de estrés (Betancourt et al., 2020).

Factores condicionantes de estrés laboral:

Según información del Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos de América (NIOSH), el ambiente de empleo influye de forma importante en la génesis de estrés laboral y por consiguiente afecta directamente en la salud y tranquilidad de la persona. En este sentido, las características individuales pueden ayudar a reforzar o suprimir tal influencia, como se muestra en el esquema de NIOSH (Vivero, 2022).

Entre los factores que suelen generar estrés laboral se encuentran:

El diseño de los trabajos: Actividades complejas o agitadas, largas horas de trabajo y poco tiempo de descanso, tareas de rutina y con poca significancia en las que no se aprovecha adecuadamente las cualidades de los trabajadores provocando además que el individuo se sienta turbado por hacer actividades no apropiadas para sus habilidades.

El método de dirección: los trabajadores tienen poca intervención en las decisiones de la empresa y la institución tiene una pobre comunicación con sus empleados a los cuales les ofrecen pocos beneficios para su bienestar personal y para el tiempo en familia.

Relaciones interpersonales: Entorno social y laboral de baja comunicación y falta de apoyo por parte de los superiores y compañeros de trabajo.

Los roles de trabajo: Falta de precisión en las metas de trabajo u objetivos excesivamente difíciles, además de otorgar demasiada carga de funciones a los trabajadores.

Las preocupaciones de la carrera: La incertidumbre de encontrar buenas ofertas de trabajo, la empresa contratante ofrece pocas oportunidades para el desarrollo personal o para el ascenso, por el contrario, expone a sus trabajadores a cambios frecuentes para los que no están listos.

Las condiciones ambientales: Carencias ergonómicas en el ambiente de trabajo, como la saturación de los sitios de labor o almacén, el ruido excesivo, contaminación del área de trabajo y falta de medidas de seguridad que expone a los trabajadores a actividades incómodas o peligrosas (Vivero Ponce, 2022).

Cabe mencionar otros factores que influyen en el estrés laboral como el nivel socioeconómico, el tipo de empleo, el soporte social intra y extralaboral, la edad y el género y la condición psicológica y emocional del trabajador.

Consecuencias del Estrés Laboral:

El ambiente laboral puede generar problemas en la salud emocional de hombres y mujeres, no obstante, los elementos causales pueden ser diferentes según el sexo, los cuales varían según la autopercepción y las funciones que cumplen cada uno, por lo que es conveniente abordar separadamente las razones y las consecuencias del estrés laboral en cada uno de ellos.

Las mujeres, suelen desarrollar profesiones u oficios que incluyen actividades relacionadas al cuidado de los individuos, como lo es la enseñanza y la enfermería, que les representan una fuente de fuerte agotamiento profesional (Sarduy et al., 2022).

Cuando el estrés se vuelve crónico, puede provocar agotamiento emocional, distanciamiento afectivo, trato despersonalizado llegando incluso al síndrome de Burnout, caracterizado por el sentimiento de ausencia de logros personales lo que provoca una pérdida de productividad del trabajador.

Torres et al (2021) realizó un estudio en Ecuador donde encontró asociación entre este síndrome y factores laborales y organizacionales que tienen que ver con la presencia de fuentes de estrés, la configuración de programas de la institución y trabajo grupal, siendo un problema multifactorial, lo cual dificulta las estrategias de prevención (Torres et al., 2021).

Asimismo, se concluyó la existencia de una relación significativa entre la presencia de estrés laboral y el desarrollo de síndrome metabólico (SM), el cual comprende la obesidad, hipertensión y dislipidemia, y que a su vez incrementa el riesgo de tener diabetes mellitus y enfermedades cardiovasculares. El estrés laboral crónico en hombres y mujeres aumenta el riesgo de desarrollar SM, incluso ajustando por otras variables consideradas factores de riesgo (Torres et al., 2021)

Efectos fisiológicos

El estrés puede provocar cambios en el metabolismo, influyendo así en la génesis de síntomas a diferentes niveles del cuerpo como resequedad de mucosas, cefalea y dolor de espalda, alteraciones gastrointestinales, dificultad respiratoria, taquicardia y aumento de la presión arterial (Portero, 2019).

Efectos psicológicos

La presencia de estrés en el centro de trabajo suele producir también ansiedad y ciertos niveles de depresión, irritabilidad, sensación de fatiga o aburrimiento, abulia o problemas para toma de decisiones, falta de concentración, frecuentes olvidos, sentimiento de insatisfacción y autoestima baja.

Efectos conductuales

El estrés laboral puede manifestarse como alteraciones de la conducta o comportamiento, como por ejemplo el consumo nocivo de alcohol y otras drogas, exceso o pérdida del apetito, el hablar rápido, problemas para conciliar el sueño, alteraciones en el rendimiento, comportamiento impulsivo, intenciones de suicidio, entre otros (Álvarez et al., 2021).

Efectos sociales

Se define en dos planos, primero donde el individuo realiza sus diversos roles sociales y otra donde obtiene satisfacción a través de la interacción interpersonal.

Calidad de vida

Putallaz (2016) describe la evolución de la definición de “calidad de vida”, siendo conceptualizado en primera instancia en base a condiciones objetivas medidas con parámetros económicos. Con el tiempo el término haría alusión a la satisfacción del individuo respecto a su condición actual de vida o la propia valoración de la persona sobre su situación social y/o económica. Sin embargo, los autores consideran que aún no hay un consenso exacto en la definición del término, por consiguiente, los trabajos de investigación consideran el uso de conceptos conforme a los intereses de la profesión.

Años después se ratifica que el concepto de “calidad de vida” varía según la contingencia de las profesiones, el contexto en que se aplica y el objetivo de los autores al realizar alguna

investigación. No obstante, se sugiere realizar de forma continua nuevas evaluaciones de la variable “calidad de vida” de forma subjetiva y objetiva (Castaño y Páez, 2020).

Al respecto, Patlán (2019) brinda recomendaciones para la evaluación del término, incluyendo en la evaluación objetiva la seguridad e higiene laboral y por el lado subjetivo considerando la apreciación de la condición laboral.

Calidad de vida profesional

Según Patlán (2020) hay cierta similitud los conceptos de calidad de vida profesional y calidad de vida en el trabajo, mencionando que sus definiciones ha tenido una evolución constante en las últimas cinco décadas. Sin embargo, el concepto de calidad de vida en el trabajo es incluso más amplio, ya que abarca múltiples dimensiones debido a que asocia temas personales con aspectos profesionales, como, por ejemplo: la cultura, elementos familiares, el tiempo libre de empleo, la planificación y retribución por el trabajo; y cómo estos influyen en el rendimiento laboral de las personas. Sin embargo, este concepto comienza a ser interesante en la profesión de enfermería a fines del siglo XX, donde los aspectos mencionados se consideran factores de riesgo.

Componentes de la calidad de vida profesional

Algunos autores evalúan la calidad de vida desde 3 dimensiones: carga de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo (González et al., 2019, p. 3).

Demandas en el trabajo

Morales (2019) considera a la demanda en el trabajo como la percepción del trabajador sobre lo que le exige su profesión, en términos de número de horas trabajadas, el alcance de las metas u objetivos a tiempo, la responsabilidad de brindar un servicio de calidad, así como

también aspectos sobre el buen o mal ambiente laboral, el tiempo que dispone para su vida personal y el sobrecargo en las funciones asignadas.

Espinoza (2018) concuerda con la definición anterior, relacionando el tiempo con el que dispone el trabajador para realizar otras actividades relacionadas a su vida personal con la percepción del tiempo y calidad que se le exige en las actividades de su ámbito laboral.

Motivación intrínseca

Carcasi (2018) describen esta dimensión como la satisfacción interna y el gusto de los trabajadores cuando ejercen actividades relacionadas a su profesión (p.131).

Para & Bustamante (2019) esto tiene que ver con factores personales, como la motivación que experimenta el trabajador y el entusiasmo por la creatividad (p.25)

Apoyo directivo

Travezaño (2020, p. 30) describe esta dimensión como el apoyo emocional que siente recibir el profesional cuando sus directivos toman en cuenta sus opiniones o sugerencias profesionales (p.30).

Jiménez et al (2020) describen que en esta dimensión se incluyen además diversas subdimensiones como el sentido de libertad en la toma de decisiones y expresión de emociones, reconocimiento a su desempeño laboral, las expectativas de desarrollarse y crecer profesionalmente, así como el compañerismo y la posibilidad de crear (p.70)

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

La investigación se llevará a cabo al personal que labora en el servicio de emergencia de un hospital Minsa de Tarapoto, donde se realizan atención de emergencias como: Pérdida de conciencia, hemorragias severas, fracturas óseas, profundas heridas, síntomas típicos de un infarto cardíaco, dificultad respiratoria, toser o vomitar sangre, debilidad y entre otros.

Dicho servicio posee la infraestructura y equipos adecuados para la atención de emergencias en las diferentes áreas como son: Dos camas en trauma shock, tópico de medicina una cama, emergencia pediátrica 1 cama, tópico de cirugía 1 cama y observación de emergencias 19 camas, haciendo un total de 24 camas.

Población y muestra

Población.

La población estará conformada por 53 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia de un hospital del Minsa de Tarapoto, durante el año 2023. La lista de los participantes se obtendrá de la oficina de Recursos Humanos de dicha institución.

Muestra.

Para el presente trabajo, se incluirá al 100% de la población, por lo que el tipo de muestra que se realizará será no probabilístico y de tipo censal tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión como se exponen a continuación

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

Personal de enfermería que esté laborando por al menos 3 meses en el servicio.

Personal de enfermería que acepten, por medio del consentimiento informado, participar de forma voluntaria en el proceso de investigación.

Criterios de exclusión:

Profesionales de Enfermería que sean personal de otros hospitales.

Profesionales de Enfermería que se encuentren en reten.

Personal de Enfermería que se encuentre de licencia durante la realización del estudio

Personal de Enfermería que no apruebe el consentimiento informado

Tipo y diseño de investigación

La presente investigación tiene enfoque cuantitativo por la naturaleza de las variables de estudio, de tipo analítico, ya que relaciona 2 variables de estudio, de corte transversal.

Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el estrés y la calidad de vida en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Minsa II-2 Tarapoto, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el estrés y la calidad de vida en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Minsa de Tarapoto, 2023.

Identificación de variables

Variable A: Estrés en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Minsa de Tarapoto, 2023.

Variable B: Calidad de vida en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Minsa de Tarapoto, 2023.

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable A Estrés	Se define estrés como la sensación de tensión física o anímica como consecuencia de algún suceso o pensamiento que provoque frustración, ira o nerviosismo en el individuo. También se puede conceptualizar como la reacción del organismo a un determinado evento que signifique un reto o desafío, evidenciándose a través de fatiga emocional y cambios en el comportamiento (14).	Se hace referencia a los diferentes factores que conlleva al estrés, como son: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnologías, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo. Se clasificará en: Bajo de 0 a 33 puntos Medio de 34 a 67 puntos Alto de 60 a 102 puntos	Física	Puntaje obtenido según la escala NSS (Ver Apéndice A)	Ordinal
			Psicológica	Puntaje obtenido según la escala NSS (Ver Apéndice A)	
			Social	Puntaje obtenido según la escala NSS (Ver Apéndice A)	

Variable B Calidad de vida	Se define como el producto de la interacción frecuente y estrecha entre diversos factores económicos, sociales, necesidades diarias, aspectos emocionales, ambientes de interacción, estado de salud, entre otros; los cuales se interrelacionan tanto a nivel personal como social	Se hace mención a los elementos que influyen en la calidad de vida del ser humano, como son: individuales, ambiente del trabajo, organización y sociolaborales Bajo de 23 a 73 puntos Medio de 74 a 84 puntos Alto de 85 a 115 puntos	Bienestar General	Puntaje obtenido según la escala WRQOL (Ver Apéndice A)	Escala Ordinal
			Satisfacción laboral profesional	Puntaje obtenido según la escala WRQOL (Ver Apéndice A)	
			Compatibilidad de trabajo - casa	Puntaje obtenido según la escala WRQOL (Ver Apéndice A)	
			Control en el trabajo	Puntaje obtenido según la escala WRQOL (Ver Apéndice A)	
			Condiciones de trabajo	Puntaje obtenido según la escala WRQOL (Ver Apéndice A)	
			Estrés en el trabajo	Puntaje obtenido según la escala WRQOL (Ver Apéndice A)	
			Calidad de vida laboral general	Puntaje obtenido según la escala WRQOL (Ver Apéndice A)	

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Durante este proceso de investigación se procederá a realizar encuestas a los sujetos de estudio mediante dos cuestionarios, uno por cada variable en cuestión.

Para la variable de estrés del profesional de enfermería, se utilizará el cuestionario “Escala de estrés laboral de enfermería - NSS” Elaborado en 1981 por Gray-Toft y Anderson. Este instrumento ha tenido múltiples validaciones en distintos idiomas, la más reciente en idioma español ha sido hecha por Porcel et al (2020). Además, esta escala fue validada en Perú, obteniendo un grado alto de consistencia interna y con alfa de Cronbach de 0.98 (Cazal Dueñas, 2017). Está constituida por dos secciones, tal como se detalla a continuación:

La primera parte está constituida por 5 preguntas sobre aspectos personales y relacionados al trabajo de los participantes.

De acuerdo con la naturaleza de la investigación, la segunda parte está constituida por 3 dimensiones y un total de 34 ítems, en donde se hace la selección de la respuesta de acuerdo a la percepción personal de los elementos estresantes. Respecto a su agrupación, los ítems 1, 13, 14, 17, 19, 20, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 33 y 34 corresponden a la dimensión física; las preguntas 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 15, 18, 21, 23, 24 y 32 pertenecen a la dimensión psicológica del test; mientras que la dimensión social está constituida por las preguntas 4, 9, 11, 16, 22 y 29.

Las alternativas de cada pregunta están conformadas por 4 opciones de respuestas, las cuales están consideradas en una escala de puntuación de la siguiente manera: a “Nunca” le corresponde puntaje cero, “A veces” un puntaje de uno, “Frecuentemente” un puntaje de dos y la opción “Muy frecuentemente” con un puntaje de tres. A través de una sumatoria de las puntuaciones de cada ítem, se obtiene una puntuación general con la cual se califica el nivel de estrés según la siguiente escala:

- Bajo: de 0 a 33 puntos
- Medio: de 34 a 57 puntos
- Alto: de 68 a 102 puntos

Para efectos del estudio se realizará una prueba piloto, donde se seleccionarán 10 profesionales de enfermería al azar, para con estos datos calcular el alfa de Cronbach en nuestra población de estudio.

Respecto a la variable de calidad de vida del profesional de enfermería se utilizará el cuestionario de WRQOL, creada por un grupo de profesionales del área de Psicología de la Universidad de Portsmouth en Reino Unido y con traducción al español realizada por Beatriz López y Pedro Sunen (Easton y Van Laar, 2018). El test ha sido aplicado en población peruana en diversos estudios tanto en personal de salud como en otros sectores laborales (Andrade Fuertes, 2019; Jaque Sotelo, 2019; Pastor Ricalde y Infante Usquiano, 2020).

Consta de 24 preguntas que se agrupan en 7 dimensiones de la siguiente manera: los ítems 4, 9, 10, 15, 17 y 21 corresponden a la dimensión de Bienestar general; los ítems 1, 3, 8, 11, 18 y 20 a la dimensión de Satisfacción laboral profesional; los ítems 5, 6 y 14 a Compatibilidad trabajo-casa; los ítems 2, 12 y 23 a Control en el trabajo; los ítems 13, 16 y 22 al factor de Condiciones de trabajo, los ítems 7 y 19 pertenecen a la dimensión de Estrés en el trabajo y por último el ítem 24 referido al factor de Calidad de vida laboral general (Easton y Van Laar, 2018).

Las respuestas para cada pregunta de la encuesta están estimadas en la escala de Likert, conformado por 5 alternativas de respuestas, las cuales están considerados de la siguiente manera: a la opción “Totalmente en desacuerdo” le corresponde un puntaje de uno, la respuesta “En desacuerdo” tiene un puntaje de dos, la opción “Neutral” un puntaje de tres, la opción “De acuerdo” un puntaje de cuatro y finalmente la respuesta “Totalmente de acuerdo” tiene un puntaje de cinco. El puntaje final se determina mediante la sumatoria de

todos los puntajes obtenidos en cada pregunta, de forma que la calidad de vida profesional se califica según la siguiente escala:

- Bajo: de 23 a 73 puntos
- Medio: de 74 a 84 puntos.
- Alto: de 85 a 115 puntos

La pregunta número 24 es un agregado al test original de 23 preguntas, que sirve como un elemento de validez y confiabilidad para el instrumento, pero no es utilizada para calcular el puntaje final del cuestionario (Easton y Van Laar, 2018).

Validez del instrumento

Han sido utilizadas en estudios anteriores, donde se han realizado procesos de validación del instrumento para su uso en muestras constituidas por personal de salud, garantizando que la estructura y el contenido de cada ítem de los cuestionarios es comprensible y apropiado para la medición de las variables en cuestión. Para el cuestionario NSS se ha evidenciado buena correlación de los ítems respecto a sus dimensiones de agrupación (ver Apéndice B) con un valor de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) de 0.932 y con significancia estadística ($p < 0.05$) en el test de esfericidad de Bartlett, los cuales muestran que el análisis factorial fue adecuado para esta muestra (Porcel-Gálvez et al., 2020). Asimismo, el cuestionario WRQOL ha sido sometido a valoración por juicio de expertos (ver anexo B) en un estudio en personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el 2019, donde cada uno de los ítems obtuvo un coeficiente de validez (V de Aiken) mayores a 0.8, rango suficiente para aprobar su validez (Jaque Sotelo, 2019).

Confiabilidad

La escala que se utilizará para evaluar la variable de estrés laboral en sus tres dimensiones: física, psicológica y social, posee un coeficiente de fiabilidad de alfa de

Cronbach de 0.89 (alto nivel de confiabilidad) resultado obtenido en un estudio previo que encuestó a 122 enfermeras de cinco unidades, incluyendo el área de Medicina, Cirugía General, Cirugía Cardiovascular, Oncología y Hospitalización de un hospital general estadounidense, áreas escogidas debido a la exposición de posibles fuentes de estrés, debido a la atención y condiciones médicas de los pacientes (Gray-Toft y Anderson, 1981). Además, cuenta con una validación peruana el cual obtuvo un alfa de Cronbach de 0.98 (Cazal Dueñas, 2017). La segunda escala, que evalúa el nivel de calidad de vida laboral obtuvo un alfa de Cronbach en la escala general de 0,91 y en las subescalas desde 0,75 hasta 0,86, teniendo así una fiabilidad adecuada (Easton y Van Laar, 2018).

Proceso de recolección de datos

Previa autorización por parte del Comité de ética de la Unidad de Posgrado de la UPeU, para la aplicación del instrumento en el Hospital II-2 Minsa de Tarapoto (servicio de emergencia), se solicitará la aprobación al área de capacitación y a jefatura del departamento de Enfermería del hospital para la ejecución de las encuestas. Se brindará antes la capacitación e instrucciones necesarias en relación a la investigación a los profesionales de enfermería, para lo cual se empleará un tiempo promedio de 15 minutos. Una vez aplicado el instrumento se agradecerá a todas los participantes, profesionales de enfermería.

Procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados de este estudio de investigación serán organizados en el software Excel 2019. Posterior a ello, serán procesados en el programa estadístico IBM SPSS Versión 26.0 para Windows. Finalmente, para el análisis estadístico de los datos se usará la prueba de Chi cuadrado de Pearson, con el fin de determinar la relación entre las variables de estudio.

Consideraciones éticas

Para la realización de este estudio se tendrá en consideración los principios básicos de la ética, respetando la autonomía de los encuestados. La Ley general de salud No 26842 menciona que en una investigación en el campo de salud donde el sujeto de estudio es el ser humano, deberá garantizarse el respeto a su dignidad personal, la defensa de sus derechos, su tranquilidad y privacidad (según los artículos 13 y 16). Asimismo, se elaborará un consentimiento informado donde se explicará el objetivo general del trabajo, la confiabilidad y anonimato del participante y se explicará que toda aquella información recogida no será usada para ninguna finalidad que escape de los límites de esta investigación, garantizando. Además, que su nombre no será expuesto por ningún motivo en algún informe parcial o final del estudio.

Finalmente, se entregará de forma escrita al participante de la investigación todos los detalles que expliquen de manera clara y entendible el proceso de desarrollo de los cuestionarios.

Capítulo IV

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución.

ACTIVIDAD	AÑO 2023						
	Ene	Feb	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Elección del tema	X						
Planteamiento del problema	X						
Formulación del problema	X						
Revisión del marco teórico		X					
Determinación de hipótesis y variable		X					
Metodología Validez y confiabilidad del instrumento			X		X		
Recolección de datos					X	X	
Análisis e interpretación							X
Redacción del informe final							X

Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRESUPUESTO
Bienes (de capital)		
Impresora Hp	1	S/. 850.00
Sub total		S/. 850.00
Bienes (fungible)		
Frasco de tinta para impresora (Negro, rojo, azul, amarillo)	4	S/. 120.00
Hojas bond	1 millar	S/. 35.00
Lapiceros más lápices	20	S/. 40.00
Borrador líquido	3	S/. 15.00
Tablero de madera	5	S/. 50.00
Resaltador	5	S/.25.00
USB	2	S/.60.00
Otros	Global	S/. 60.00
Sub total		S/. 405.00
Personal		
Estadístico		S/. 400.00
Sub total		S/. 400.00
Servicios		
Teléfono más internet		S/. 350.00
Fotocopias		S/. 80.00
Impresiones		S/. 200.00
Transporte		S/. 230.00
Sub total		S/. 860.00
TOTAL, GENERAL		s/. 2,515.00

Referencias Bibliográficas

- Álvarez Yela, M. F., Cabrera Leyton, A., & Montufar Padilla, D. E. (2021). *Sintomatología asociada al estrés laboral en el personal asistencial del área de urgencias de la ESE centro de salud San Juan Bosco la Llanada Nariño* [Universidad Santo Tomás].
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/38827/2021MontufarDaniel.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Andrade Fuertes, P. E. (2019). Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29829>
- Babapour, A.-R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' trust in managers and its relationship with nurses' performance behaviors: a descriptive-correlational study. *BMC Nurs.*, 21(1), 75. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
- Bello Toribio, J. V., & Bustamante Maslucan, Y. (2019). ¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral? [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. In *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/628119>
- Betancourt, M. T., Domínguez Quijije, W. F., Peláez Flores, B. I., & Herrera Velázquez, M. del R. (2020). ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19. *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(3), 41–50. <https://doi.org/10.47230/unesciencias.v4.n1.2021.308>
- Bordignon, M., & Monteiro, M. I. (2018). Problemas de salud entre profesionales de enfermería y factores relacionados. *Enfermería Global*, 17(51), 435–469.
<https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.17.3.302351>

- Borges Sierra, L., Cairo Martínez, J. C., Pedroso González, M. M., & Velastegui López, L. E. (2021). Afrontamiento al estrés académico en estudiantes de Ciencias Médicas. *Anatomía Digital*, 4(2), 170–180. <https://doi.org/10.33262/anatomiadigital.v4i2.1718>
- Carcasi Parisaca, O. (2018). *Motivación Intrínseca, extrínseca Asociado al nivel de Satisfacción Laboral del Personal asistencial de la Redess Lampa 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1744>
- Carmiña García, C. H. (2018). Estrés crónico: ejemplo de interacción entre sistemas nervioso, inmuno y endocrino. *CON-CIENCIA*, 6(2), 97–108. http://www.scielo.org.bo/pdf/rcfb/v6n2/v6n2_a10.pdf
- Carrillo-García, C., Ríos-Rísquez, M. I., Escudero-Fernández, L., & Martínez-Roche, M. E. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(50), 304–324. <https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.17.2.277251>
- Castaño Castrillón, J. J., & Páez Cala, M. L. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicológicos*, 20(2), 139–153. <https://doi.org/10.18566/INFPSIC.V20N2A10>
- Cazal Dueñas, J. E. (2017). *Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Nacional Dos de Mayo diciembre 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Juan Bautista]. <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/1397>
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., Rivas Escobar, P. A., Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178–186.

<https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

dos Santos Ribeiro, E., Vieira da Silva, E. K., de Albuquerque Jatobá, L., Nogueira Andrade, W., & Nogueira Miranda, L. (2021). Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enfermería Global*, 20(63), 461–501.
<https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.456911>

Duche, A., & Rivera, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), 353–373. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>

Easton, S., & Van Laar, D. (2018). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life SECOND EDITION*.
www.qowl.co.uk

Espinoza Ortíz, A. A., Pernas Álvarez, I. A., & González Maldonado, R. de L. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidad. Med*, 697–717. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000300697

Fernández Araque, A., Cuairán Sola, M., & Curbelo Rodríguez, R. (2016). Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. *Enfermería Global*, 15(42), 376–385. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000200013&lng=es&nrm=iso&tlng=es

García Correa, N. (2019). *Influencia del estrés laboral en la calidad de la atención del Profesional de Enfermería del Centro de Salud Santa Julia. Piura, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro].
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/8594>

González Ruiz, G., Caballero Zambrano, M., Patricia Peralta, G., del Toro, M., & Peralta González, O. (2019). Percepción de calidad de vida de trabajadores de una institución universitaria colombiana. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(1).

<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1647>

Gray-Toft, P., & Anderson, J. G. (1981). The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. *Journal of Behavioral Assessment*, 3(1), 11–23.

<https://doi.org/10.1007/BF01321348>

HSE publishes annual work-related ill-health and injury statistics for 2021/22 | HSE Media Centre. (n.d.). Retrieved May 24, 2023, from <https://press.hse.gov.uk/2022/11/23/hse-publishes-annual-work-related-ill-health-and-injury-statistics-for-2021-22/>

Jaque Sotelo, L. P. (2019). Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres, 2019 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36879>

Jiménez, A., Bravo Castillo, C., & Toledo Andaur, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigacion Psicologica*, 23, 67–85.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Lopera-Vásquez, J. P. (2020). Calidad de vida relacionada con la salud: exclusión de la subjetividad. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(2), 693–702. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020252.16382017>

Mats, O., Karpik, Z., Boiko, D., Rud, V., & Zhyvotovska, L. (2022). Perceived Stress and Quality of Life in Healthcare Workers of Non-COVID-19-Designated Hospitals During the COVID-19 Pandemic in Ukraine. *Galician Medical Journal*, 29(3), E202233.

<https://doi.org/10.21802/gmj.2022.3.3>

Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., García-Espinosa, Y. A., Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica,

- L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(3), 204–211.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V., & Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escritos Contables y de Administración*, 12(1), 72–102.
<https://doi.org/10.52292/J.ECA.2021.2109>
- Molina-Chailán, P. M., Muñoz-Coloma, M., & Schlegel-SanMartín, G. (2019). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Med. Secur. Trab.*, 65(256), 177–185. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
- Montero, Y. Y., Vizcaíno Alonso, M. del C., & Montero Vizcaíno, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2), 364–374.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572020000200014
- Morales Gómez, M. A. (2019). *El estrés laboral y su influencia en la calidad de servicio que brinda el personal de enfermería a los usuarios del hospital San Luis de Otavalo* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte].
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10031>
- OPS/OMS. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-

societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

- Orozco-Vásquez, M.-M., Zuluaga-Ramírez, Y.-C., & Pulido-Bello, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), e006–e006. <https://doi.org/10.18270/RCE.V18I1.2308>
- Paschalia, Y. P. M., Doondori, A. K., Kurnia, T. A., & Se, B. R. S. (2022). The relationship between work stress and quality life among Indonesian health workers during the COVID-19 pandemic. *Public Health of Indonesia*, 8(3), 96–102. <https://doi.org/10.36685/PHI.V8I3.633>
- Pastor Ricalde, L. M., & Infante Usquiano, J. A. (2020). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral una muestra de PEA ocupada durante estado de emergencia por COVID19, Perú, 2020*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión.
- Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología Desde El Caribe*, 37(2), 31–67. <https://doi.org/10.14482/PSDC.37.2.158.7>
- Peña Chagua, R. del P., Viamonte Enriquez, V., & Zegarra Velazco, S. E. (2017). *Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017* [Tesis de posgrado, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/783>
- Pérez, J. P. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(1), 156–184. <https://doi.org/10.14482/SUN.35.1.158.72>
- Porcel-Gálvez, A. M., Barrientos-Trigo, S., Bermúdez-García, S., Fernández-García, E., Bueno-Ferrán, M., & Badanta, B. (2020). The Nursing Stress Scale-Spanish Version: An Update to Its Psychometric Properties and Validation of a Short-form Version in Acute Care Hospital Settings. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 1–13. <https://doi.org/10.3390/IJERPH17228456>

- Portero, S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias* [Tesis doctoral, Universidad de Córdoba].
<http://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/18579>
- Putallaz, P. R. (2016). *Calidad de Vida*.
https://www.researchgate.net/publication/328996736_Calidad_de_Vida
- Rodríguez, M. del C., Orozco, M. de J., Aguilar, M. E., Baez, M. G. L., Herrera Godina, M. G., & Méndez, A. C. (2018). Factores psicosociales y estrategias de afrontamiento asociadas al estrés en profesores universitarios. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 27(4), 197–203.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552018000400002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Rojas, F. P., & Saldaña, G. L. (2021). *Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un Hospital de Cañete, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/930>
- Sarduy, M., Sarduy Lugo, A., Fernández Rodríguez, Y., Pedraza Pérez de Prado, D., & Alonso Artiles, D. D. (2022). Síndrome de Burnout en residentes de enfermería intensiva y emergencia durante la pandemia de COVID-19. *XIX Congreso de La Sociedad Cubana de Enfermería*.
<https://congresosenfermeriacubana.sld.cu/index.php/enfermeria22/2022/paper/viewFile/306/285>
- Silva, M. F., López, J. J., & Columba, M. E. (2020). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Investigación y Ciencia: De La Universidad Autónoma de Aguascalientes*, ISSN-e 1665-4412, N°. 79, 2020, Págs. 75-83, 79, 75–83.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7689029&info=resumen&idioma=EN>

- Tacca, D. R., & Tacca, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323–338.
<https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7N3.304>
- The Health and Safety Executive. (2022). *Human health and social work activities statistics in Great Britain, 2022*. <https://www.hse.gov.uk/statistics/industry/health.pdf>
- Torres, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P., Ruilova Coronel, E. A., Casares Tamayo, J., & Mendoza Mallea, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de La Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, ISSN-e 2312-3893, Vol. 8, N°. 1, 2021 (Ejemplar Dedicado a: Marzo), Págs. 126-136, 8(1), 126–136.
<https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>
- Travezaño, S. B. (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de Enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María - Cuatro trimestre 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica].
<http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1000>
- Vamvakas, E., Kontogeorgou, I., Ntaountaki, A., Karkouli, G., Pisimisi, E., Karampekiou, E., Politis, E., Moskofi, I., Konitopoulos, D., Dokoutsidou, E., Grigoropoulou, M., Theodorakopoulou, M., & Armaganidis, A. (2022). Occupational Stress and Quality of Life among Health Professionals During the COVID-19 Pandemic. *The Journal of Critical Care Medicine*, 8(3), 182. <https://doi.org/10.2478/JCCM-2022-0012>
- Vivero Ponce, K. P. (2022). *Estrés laboral y satisfacción con el trabajo en enfermeras del área de emergencia de un hospital de Guayaquil, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95158>
- Zhang, L., Ji, R., Ji, Y., Liu, M., Wang, R., & Xu, C. (2021). Relationship Between Acute Stress Responses and Quality of Life in Chinese Health Care Workers During the

COVID-19 Outbreak. *Frontiers in Psychology*, 12, 722.

<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.599136/BIBTEX>

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

“Escala de estrés laboral de enfermería - NSS”

Elaborado por Gray-Toft y Anderson (1981)

Instrucciones: Marque con una (“X”) la alternativa que considere corresponda al ítem evaluado.

N°	Ítems	Nunca	Algunas veces	Frecuente	Muy frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	Recibir críticas de un médico.				
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
5	Problemas con un supervisor.				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio.				
8	La muerte de un paciente.				
9	Problemas con uno o varios médicos.				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				

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

Escala de calidad de vida laboral - WRQOL.

Introducción Las siguientes afirmaciones se refieren a diferentes circunstancias o sentimientos que usted puede experimentar en su trabajo.

Datos personales

- **Edad:** (1) 20-30 años (2) 31-40 años (3) 40 a + años
- **Sexo:** (1) femenino (2) masculino
- **Estado civil:** (1) casado (2) soltero (3) conviviente (4) viudo (5) separado
- **Experiencia laboral:** (1) menor de 3 meses (2) 4 meses a 1 año (3) 2 a 5 años (4) de 5 a + años
- **Condición laboral:** (1) contratado periódicamente (2) contratado indefinido
- **Trabaja en otros lugares:** (1) si (2) no
- **Ingresos mensuales:** (1) menor a s/1500 (2) s/1501 a 2500 (3) s/2501 a 3509 (4) 3600 a más.

Instrucciones Indique el grado en el que está de acuerdo con cada una de las preguntas, según la siguiente escala.

Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Neutral (N)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

N°	Ítems	TD	ED	N	DA	TA
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5

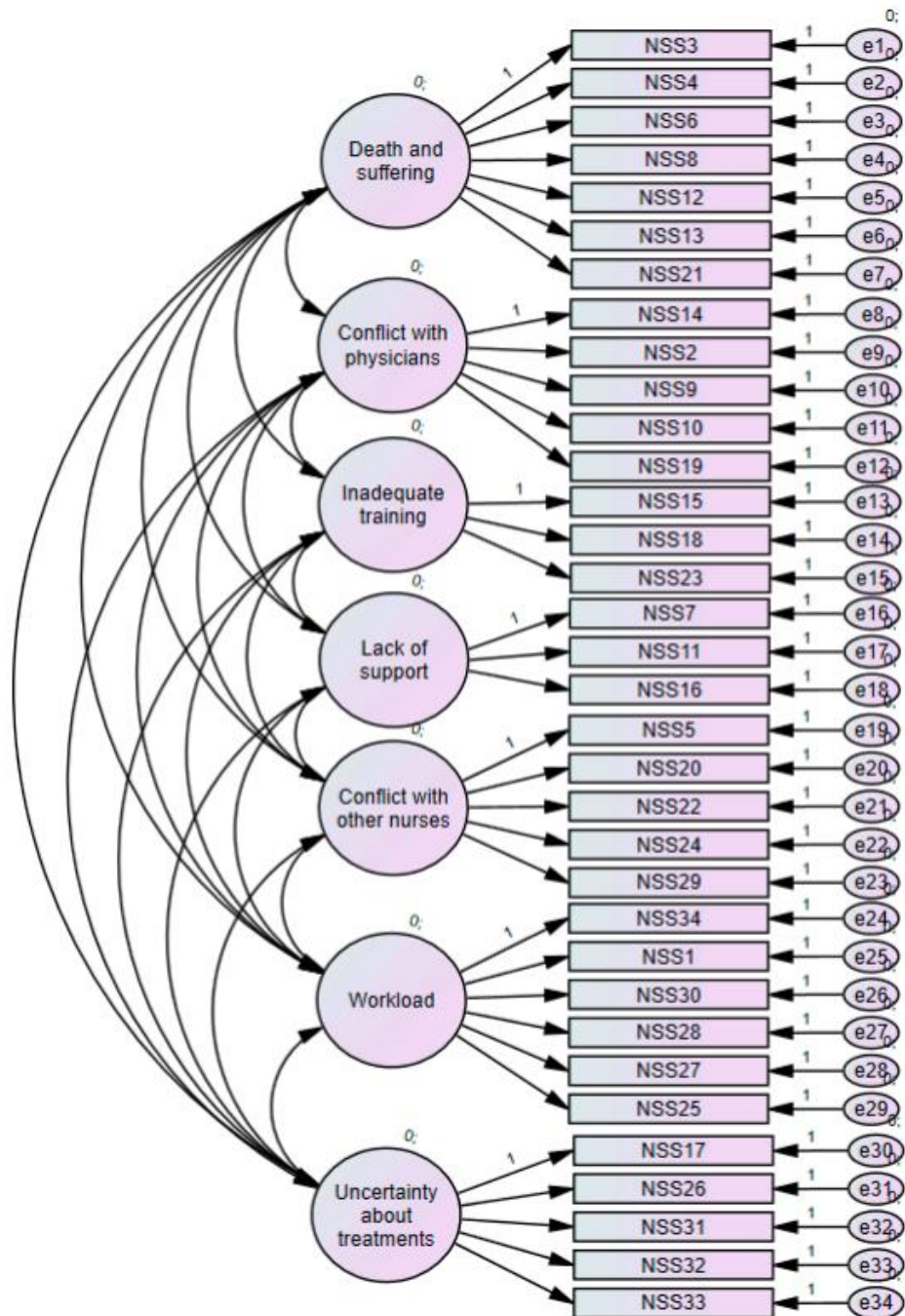
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.	1	2	3	4	5
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.	1	2	3	4	5
4	Me siento bien en este momento.	1	2	3	4	5
5	La institución para la que trabajo me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.	1	2	3	4	5
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.	1	2	3	4	5
7	Me siento presionado en el trabajo a menudo.	1	2	3	4	5
8	Cuando realizo un buen trabajo es reconocido por mis superiores.	1	2	3	4	5
9	Recientemente, he estado descontento y deprimido	1	2	3	4	5
10	Estoy satisfecho con mi vida	1	2	3	4	5
11	Me animan a desarrollar nuevas habilidades.	1	2	3	4	5
12	Estoy involucrado en las decisiones que afectan a mi área de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Mi jefe(a) me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente	1	2	3	4	5
14	Mi jefe(a) apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	1	2	3	4	5
15	En muchos aspectos mi vida es casi ideal	1	2	3	4	5
16	Trabajo en un entorno laboral seguro	1	2	3	4	5
17	En general, me salen bien las cosas.	1	2	3	4	5
18	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.	1	2	3	4	5
19	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.	1	2	3	4	5
20	Estoy satisfecho con la capacitación que recibo para realizar mi trabajo actual.	1	2	3	4	5
21	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.	1	2	3	4	5
22	Las condiciones laborales son satisfactorias	1	2	3	4	5

23	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	1	2	3	4	5
24	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral	1	2	3	4	5

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Estrés laboral en el personal de Enfermería. Validez de constructo, análisis factorial.

Valor de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) de 0.932 y test de esfericidad de Bartlett con $p < 0.05$.



Calidad de vida del profesional de Enfermería. Validez de contenido, juicio de expertos

Valoración de expertos en los ítems de claridad, pertinencia y relevancia según el coeficiente

V-Aiken

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V.AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V.AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V.AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	1	1	0	1	1	4	0.8	0.87
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Variables	Dimensiones	Ítems	Alpha de Cronbach
Estrés laboral en el personal de Enfermería	Física	1, 13, 14 17, 19, 20, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 33, 34	0.98*
	Psicológica	2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 15, 18, 21, 23, 24, 32	
	Social	4, 9, 11, 16, 22, 29	
Calidad de vida del profesional de Enfermería	Bienestar general	4, 9, 10, 15, 17,21	0.82 ⁺
	Satisfacción laboral profesional	1, 3, 8, 11, 18, 20	0.86 ⁺
	Compatibilidad trabajo - casa	5, 6, 14	0.82 ⁺
	Control en el trabajo	2, 12, 23	0.81 ⁺
	Condiciones de trabajo	13, 16, 22	0.75 ⁺
	Estrés en el trabajo	7, 19	0.81 ⁺
	Calidad de vida laboral general	24	0.91 ⁺

*Cazal Dueñas, J. E., 2017 ⁺Van Laar et al., 2018.
Elaboración propia.

Apéndice D: Consentimiento informado

A través del presente documento, yo
de años de edad, con DNI N°, acepto participar voluntariamente en el trabajo de investigación que lleva por título: Estrés y calidad de vida en los profesionales de Enfermería del servicio de emergencias del Hospital MINSA II-2 Tarapoto, realizado por las Licenciadas en Enfermería Ana Tantaleán Chávez y Tatiana Banesy Ushiñahua Ramírez, para obtener el título profesional de Segunda Especialidad de Enfermería en Emergencias y desastres. A la vez declaro comprender la confidencialidad de los datos y haber recibido suficiente información sobre el tema y objetivos del estudio, por lo cual doy mi consentimiento para que la información obtenida sea utilizada para el propósito exclusivo de dicha investigación.

Para mayor constancia, firmo la presente.

Firma del participante

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: Estrés y calidad de vida en los profesionales de Enfermería del servicio de emergencias del Hospital MINSA II-2 Tarapoto.

Problema	Objetivos	Variabes	Hipótesis	Metodología
<p>Problema general ¿Existe relación entre el estrés y la calidad de vida en los profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital del MINSA en Tarapoto, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de estrés en los profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital del MINSA en Tarapoto, 2023? ¿Cuál es el nivel de calidad de vida en los profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital del MINSA en Tarapoto, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el estrés y la calidad de vida en los profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital del MINSA en Tarapoto; Periodo 2023.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de estrés en los profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital del MINSA en Tarapoto, 2023. Identificar el nivel de calidad de vida en los profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital del MINSA en Tarapoto, 2023. Identificar la relación entre las dimensiones física, psicológica y social con la</p>	<p>Variable 1 Estrés en Profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital del MINSA en Tarapoto, 2023</p> <p>.</p> <p>Variable 2 Calidad de vida en Profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital del MINSA en Tarapoto, 2023</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el estrés y la calidad de vida en los Profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia de un hospital del MINSA en Tarapoto, 2023</p> <p>Hipótesis nula No existe relación significativa entre el estrés y la calidad de vida en los Profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital MINSA II-2 Tarapoto; Periodo 2022.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Diseño: Observacional Tipo: Descriptivo correlacional Corte: Transversal</p> <p>Población: 53 Profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia de un Hospital del MINSA en Tarapoto, durante el año 2023. Muestra: La totalidad de la población (53) Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario “Escala de estrés laboral de Enfermería – NSS” elaborado por Gray-Toft P. y James G.</p>

	<p>calidad de vida de los profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital del MINSA en Tarapoto, 2023.</p> <p>Identificar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones bienestar general, satisfacción laboral profesional, compatibilidad trabajo-hogar, acciones de control, condiciones de trabajo, estrés laboral y calidad de vida laboral.</p>			<p>Cuestionario WRQOL elaborado por Psicólogos de la Universidad de Portsmouth en Reino Unido (Easton y Van Laar, 2012).</p> <p>- Análisis estadístico e interpretación: Los datos serán procesados en el programa estadístico IBM SPSS Versión 26.0 para Windows. Se aplicará la prueba estadística de Chi cuadrado de Pearson, para determinar la relación de las dos variables.</p>
--	---	--	--	---